

Transparencia Salarial en los Planes de igualdad del sector Agroalimentario

ORDEN AAA/1579/2012 DE 2 DE JULIO MODIFICADA POR ORDEN AAA/1239/2015 DE 23 DE JUNIO CONVOCATORIA 2025

Transparencia Salarial en los Planes de Igualdad del sector Agroalimentario

0.- Introducción y Metodología	2
I.- Transparencia salarial en los Planes de Igualdad del sector Agrario	5
1.- Introducción	5
Presentación de la muestra de Planes de Igualdad	7
2.- Análisis de los Planes de Igualdad del sector Agrario	9
Análisis de la hoja estadística del REGCON	9
Auditoría Retributiva	11
Registro Retributivo	12
Valoración de puestos de trabajo	12
Brecha salarial	13
Brecha salarial superior al 25% y justificación	14
Plan de actuación	16
Medidas del Plan de Igualdad	19
3.- Conclusiones	20
II.- Transparencia salarial en los Planes de Igualdad del sector Alimentación, Bebidas y Tabaco	22
1.- Introducción	22
Presentación de la muestra de Planes de Igualdad	27
2.- Análisis de los Planes de Igualdad del sector Alimentación, Bebidas y Tabaco	30
Análisis de la hoja estadística del REGCON	30
Auditoría Retributiva	34
Registro Retributivo	35
Valoración de puestos de trabajo	37
Brecha salarial	38
Brecha salarial superior al 25% y justificación	41
Plan de actuación	45
Medidas del Plan de Igualdad	48
3.- Conclusiones	52
ANEXO I. Planes de Igualdad del sector Agrario	57
ANEXO II. Planes de Igualdad sector Alimentación, Bebidas y Tabaco	59
ANEXO III. Medidas Plan de actuación de las Auditorías Retributivas del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco	65
ANEXO IV. Medidas del área/eje de Retribución de los Planes de Igualdad del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco	75

0.- Introducción y Metodología

El presente estudio se enmarca dentro del análisis de la evolución de la negociación colectiva en el sector Agroalimentario que realiza anualmente el Gabinete Técnico de UGT FICA.

Como novedad, en esta edición se ha ampliado el análisis de los distintos convenios colectivos autonómicos y provinciales del sector Agroalimentario, con un análisis de los Planes de Igualdad estatales pertenecientes a los distintos sectores agroalimentarios, con el objetivo de intentar obtener una fotografía nítida de cómo las empresas de estos sectores obligadas a tener un Plan de Igualdad, están cumpliendo con el principio de Transparencia Salarial del RD902/2020.

Hemos incluido en este estudio de situación de la negociación colectiva del sector Agroalimentario el análisis de los Planes de Igualdad registrados en el REGCON, por las empresas clasificadas en los CNAES pertenecientes a los distintos sectores Agroalimentarios en el periodo que va desde el año 2020 hasta mayo de 2025.

Este análisis de Planes de Igualdad se ha centrado en la evaluación de la implantación de la igualdad y transparencia salarial en las empresas estatales del sector según las obligaciones recogidas en el RD902/2020, de 13 de octubre de 2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres para ver en qué condiciones se encuentran las empresas del sector para hacer frente a la futura transposición de la Directiva Europea 2023/970 de Transparencia Salarial que deberá estar transpuesta a la normativa nacional en junio de 2026 y que plantea un sinfín de retos a las empresas del sector agroalimentario que deberán prepararse para estos cambios.

La Directiva Europea 2023/970, sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres, deberá estar transpuesta antes del 7 de junio de 2026, impondrá nuevas obligaciones a las empresas españolas en materia de información salarial, tanto en el proceso de selección como durante la relación laboral. Esta norma implica entender la diversidad como un pilar estratégico del negocio, potenciada por una mayor transparencia retributiva. La cultura de transparencia trasciende al ámbito retributivo y alcanza todos los procesos de Recursos Humanos, estableciendo la obligación de las personas trabajadoras de realizar una auditoría retributiva junto con la empresa cuando se identifiquen brechas salariales de tan solo un 5%.

Para realizar el análisis de esta implantación de la igualdad salarial en las empresas agroalimentarias de más de 50 personas trabajadoras se han localizado todos los planes de igualdad registrados en el REGCON de los distintos sectores Agroalimentarios, tanto provinciales, como regionales y estatales.

Al igual que el estudio de negociación colectiva que analiza los convenios colectivos del sector, el presente análisis se ha estructurado en dos partes, por un lado, se analiza la situación de los Planes de Igualdad en el sector Agrario y, por otro lado, la situación de los Planes de Igualdad en la Industria de Alimentación, bebidas y tabaco.

Una vez localizados todos los planes de igualdad del sector agroalimentario, se ha optado por tomar como muestra para este análisis solo a los Planes de Igualdad de ámbito estatal.

El análisis se centra en la evaluación de la implantación de la igualdad salarial en las empresas estatales del sector según las obligaciones recogidas en el RD902/2020, de 13 de octubre de 2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para lo cual este trabajo se ha estructurado en los siguientes puntos de análisis:

1. Hoja estadística de la empresa recogida en el REGCON. Esta ficha contiene dos preguntas relacionadas con la igualdad salarial a las que las empresas contestan con un simple SI o NO.
La primera pregunta se refiere a si se incluye en el Plan de Igualdad una revisión de los complementos salariales, incentivos, beneficios sociales, etc... que responda a criterios objetivos y neutros y garanticen el principio de igualdad retributiva.
La segunda pregunta, hace referencia a la incorporación de medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género. Las empresas que contestan SI a esta pregunta, cuentan con un cuadro para enumerar qué acciones llevan a cabo
2. Auditoría Retributiva: se analiza si el Plan de Igualdad incluye información sobre la Auditoría Retributiva o, al menos, incluye las conclusiones de la misma.
3. Registro Retributivo: si el Plan de Igualdad incluye datos de este registro, conclusiones y que metodología o Herramienta ha utilizado para su elaboración (Ministerio, otras, etc....).
4. Valoración de Puestos de Trabajo: si el Plan de Igualdad incluye información sobre la valoración de puestos realizada y que metodología o Herramienta ha utilizado para su elaboración (Ministerio, otras, etc....).
5. Brecha salarial: si el Plan de Igualdad incluye la brecha salarial existente en la empresa y si se analizan y desglosan también las brechas salariales por categorías profesionales, grupos, escalas, etc...
6. Brechas superiores al 25% y su justificación: si el Plan de Igualdad menciona las brechas que se sitúan por encima del 25% y ofrece alguna justificación

del porqué suceden estas brechas y cuáles son las justificaciones utilizadas o argumentos empresariales más utilizados para justificar esta brecha salarial entre mujeres y hombres.

7. Plan de acción o de actuación para corregir las brechas salariales detectadas, objetivos y medidas incluido en la Auditoria Salarial
8. Medidas para corregir las desigualdades retributivas y por la igualdad salarial incluidas en el propio Plan de Igualdad dentro del eje o área de Retribución.

I.- Transparencia salarial en los Planes de Igualdad del sector Agrario

1.- Introducción

El tejido empresarial del sector Agrario suma un total de 110.286 empresas que generan empleo para 686.467 personas. El 28% del empleo del sector Agrario está formado por mujeres.

En 2024 tanto el empleo como la actividad empresarial del sector Agrario consiguen una evolución favorable (el empleo crece ligeramente un 0,05% y el número de empresas crece un 3%)

Según lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas que superan las 50 personas trabajadoras tienen la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

En el sector Agrario, esta obligación no llegaría ni al millar de empresas, con lo cual de las 110.286 empresas del sector, solo el 1% las empresas estarían obligadas a tener un Plan de Igualdad.

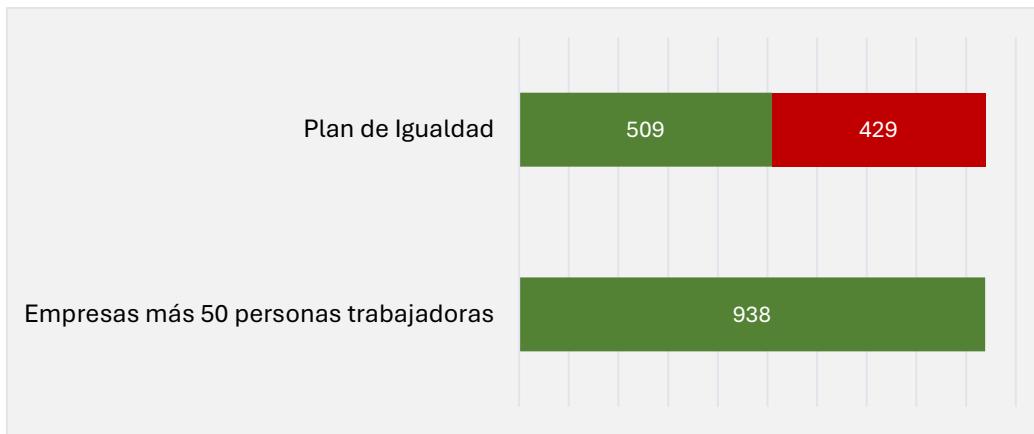
EMPRESAS AGRARIO	2024	% total
TOTAL	110.286	100,00%
1-9 personas	99.175	89,93%
10- 49 personas	10.173	9,22%
Más 50 personas	938	0,85%

Fuente: Gabinete Técnico a partir de los datos del MITES



La consulta al Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de igualdad (REGCON) muestra que de estas 938 empresas que suponen el 1% de la actividad del sector, solo 509 han registrado su Plan de Igualdad en el REGCON (mayo 2025).

Este dato muestra que solo el 54% de las empresas del sector Agrario obligadas a tener un Plan de Igualdad habría cumplido con lo mandatado en el artículo 45.2 de la LO 3/2007, mientras que unas 429 empresas tendrían aún pendiente la elaboración e implantación de medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



Del total de Planes de Igualdad de empresas del sector Agrario registrados en el REGCON, el 97% ha sido con acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, frente a un 3% que se han registrado sin acuerdo entre las partes.

Del total de estos planes, el 92% pertenece a empresas de ámbito provincial o autonómico y el 8% son empresas de ámbito estatal, es decir, de empresas que cuentan con diferentes centros de trabajos en más de una comunidad autónoma.

Estos porcentajes muestran que los planes de igualdad estatales registrados del sector Agrario suman un total de 42 y todos ellos se han registrado con acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Estos 42 planes de igualdad estatales pertenecientes al sector Agrario han sido los analizados en este estudio y de dicho análisis derivan las conclusiones del mismo.

EMPRESAS AGRARIAS CON PI REGISTRADO	TOTALES	ESTATALES
Planes de Igualdad (REGCON)	509	42
Con acuerdo RLPT	493	42
Sin acuerdo RLPT	16	0
%acordados	96,86%	100,00%

Fuente: Gabinete Técnico a partir de los datos del REGCON

Presentación de la muestra de Planes de Igualdad

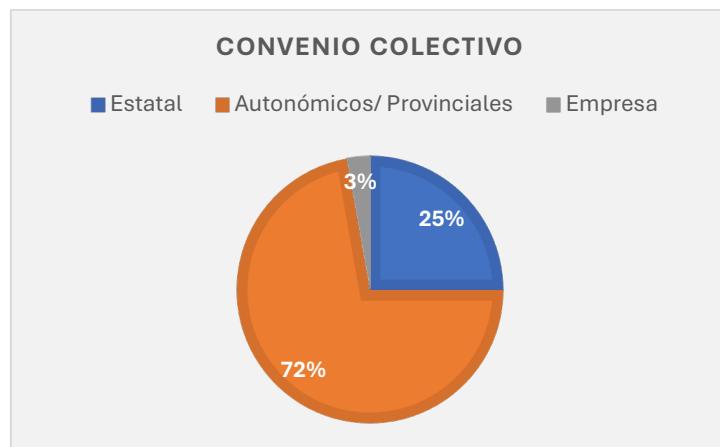
Se analizan 42 Planes de igualdad del sector Agrario, de ámbito estatal y publicados en el REGCON hasta mayo de 2025.

La panorámica inicial de estos planes de igualdad nos muestra que todos ellos han finalizado con acuerdo entre las partes negociadoras.

De estos 42 planes solo 36 han llenado la ficha estadística de la empresa y registran el texto íntegro del plan mientras que los 4 restantes se publican entre junio de 2020 y febrero de 2021 y no se acogen a los reglamentos 901 y 902 de planes de igualdad e igualdad retributiva.

De modo que las conclusiones generales de este estudio se centrarán en estos 36 planes de igualdad que cuentan con ficha estadística y están publicados íntegramente en el REGCON (Anexo I. Planes de Igualdad del sector Agrario analizados)

En cuanto al convenio colectivo que aplican las empresas de los planes analizados, se observa que la mayoría, el 72% son empresas que aplican diversos convenios colectivos de ámbito provincial y/o autonómico (Campo, Agropecuario, Tomate, Manipulado, etc...), el 25% aplica uno o varios convenios estatales (Granjas avícolas, Mataderos de aves y conejos, Cárnica y Alimentación animal) y solo el 3% aplica un convenio de empresa.



Los datos de publicación nos muestran que las empresas Agrarias empezaron tarde a negociar sus planes de igualdad ya que, si los reglamentos tienen vigor desde octubre de 2020, al año siguiente, 2021 ninguna empresa agraria terminó de negociar ni empezó a aplicar medidas de ningún plan de igualdad.

Los años 2023 y 2024 se convierten en el momento en el que se registran la mayor parte de estos planes. Durante estos dos años el REGCON registra el 72% de los planes de igualdad registrados hasta el momento.



Según los datos de las fichas estadísticas, estas 36 empresas estatales con plan de igualdad registrado sumarían un total de 26.483 personas trabajadoras, de las cuales 12.552 serían mujeres, el 47% del total.

Estos datos muestran que estos Planes de Igualdad darían cobertura a solo al 3% del empleo total del sector Agrario y solo el 6% de todas las mujeres ocupadas en el sector tendría acceso a estas medidas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

2.- Análisis de los Planes de Igualdad del sector Agrario

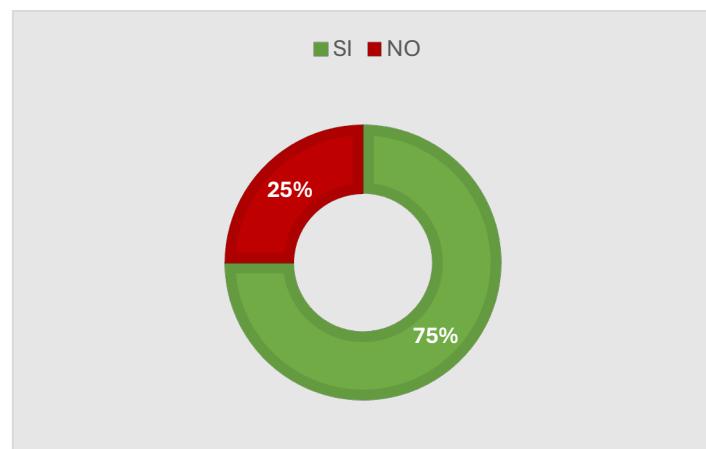
Análisis de la Hoja estadística del REGCON

La Hoja estadística del plan de igualdad del REGCON plantea dos preguntas a las empresas sobre retribuciones en el punto 5.6. del diagnóstico:

La primera pregunta se refiere a si la empresa prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc... para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad

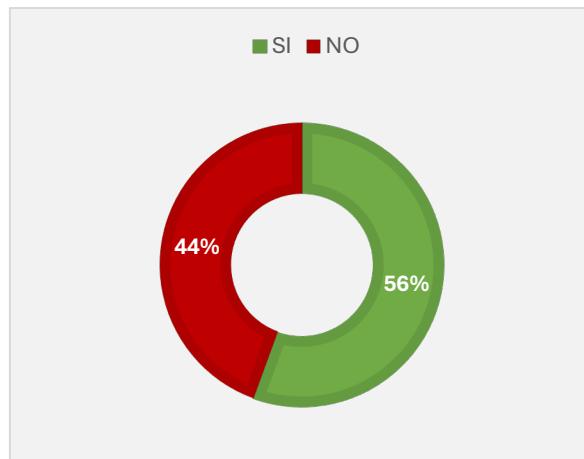
En este punto, hay que señalar que la hoja estadística suele ser rellenada por alguien de la empresa o por la consultora contratada por la propia empresa, con lo cual lo que contestan a estas preguntas no tiene ningún filtro ni seguimiento por parte del registro.

Según las respuestas ofrecidas por las 36 empresas agrarias analizadas observamos que el 75% de las empresas prevé garantizar el principio de igualdad retributiva a través de una revisión de los complementos salariales, extrasalariales, etc..., pero un 25% de las empresas responde que no tiene previsto garantizar el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres.



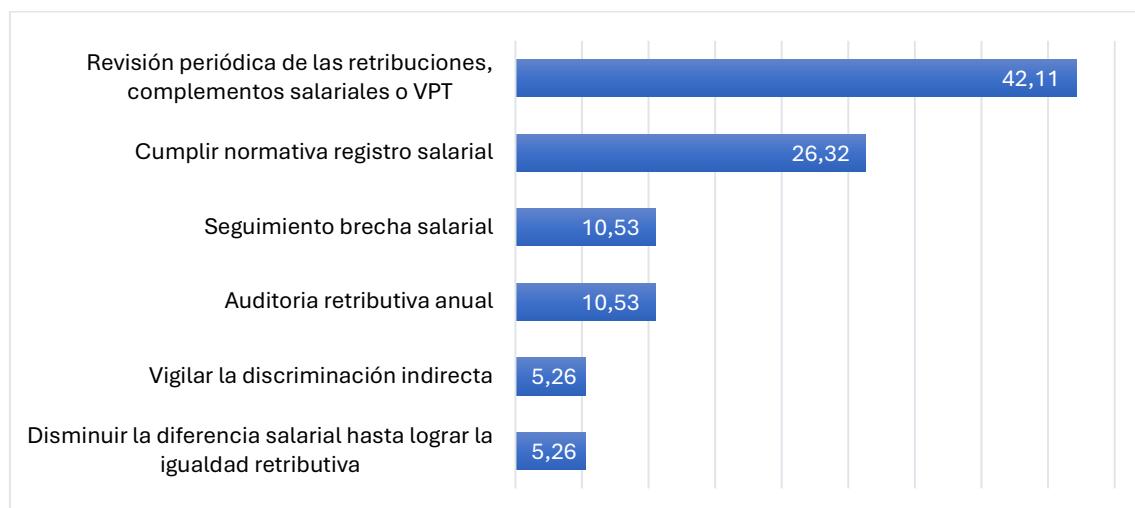
La segunda pregunta del registro, se refiere a si las empresas incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género y, si la respuesta es afirmativa, se le pide a la empresa una transcripción literal de las mismas.

Respecto a la incorporación de medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género, solo el 56% de las empresas contesta afirmativamente a esta pregunta, mientras que el 44% contesta que no incorporará medidas de reducción o eliminación de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.



El 56% de las empresas que responden afirmativamente y que incluye las medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial, introduce una serie de medidas que podrían resumirse en las siguientes:

- el 42% se compromete a realizar una revisión periódica de las retribuciones, especialmente de los complementos salariales y de la valoración de puestos de trabajo
- el 26% afirma que cumplirá con la legislación vigente con la realización de un registro retributivo anual y en son más minoritarias medidas como vigilar la discriminación indirecta o la reducción de la brecha salarial hasta conseguir la igualdad retributiva.
- el 10,5% se reparte entre, el seguimiento de la brecha salarial y la realización de una auditoria retributiva anual
- el 5,3%, opta por vigilar la discriminación indirecta y disminuir la diferencia salarial hasta logra la igualdad retributiva

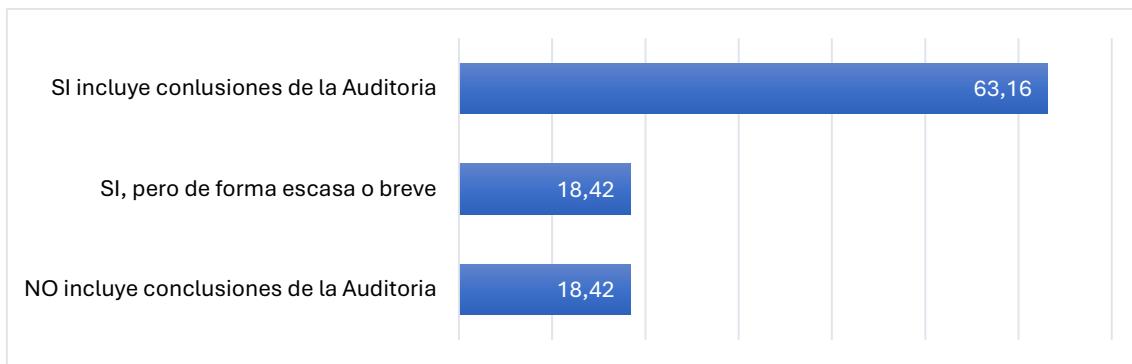


Auditoria Retributiva

Del grupo de Planes de Igualdad analizados del sector Agrario, se observa una tendencia mayoritaria a incluir las conclusiones de la Auditoria Retributiva en sus planes de igualdad, cumpliendo con ello con el principio de transparencia retributiva.

El 81,6% de los planes de igualdad analizados incluye las conclusiones de la Auditoria Retributiva realizada frente al 18,4% que no incluye nada sobre la auditoria retributiva y tampoco deja constancia de haberla realizado.

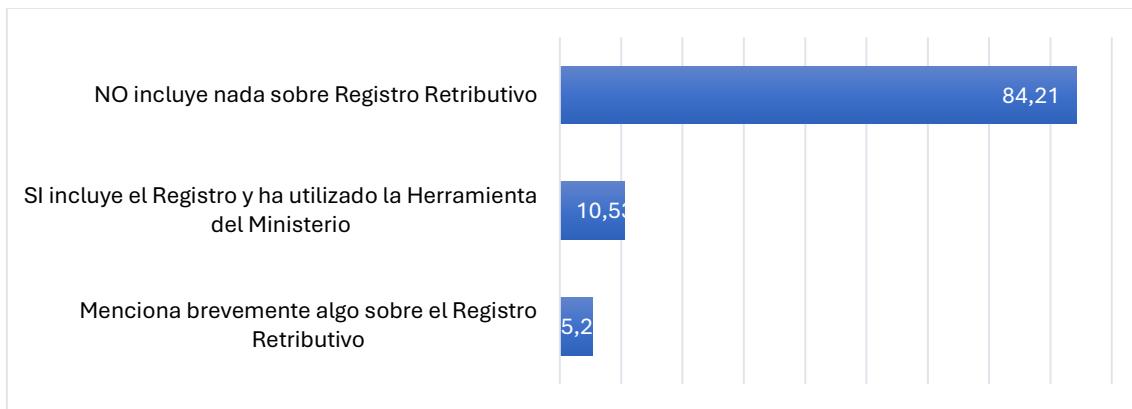
En cuanto a los planes que incluyen las conclusiones de la Auditoria, el 63% lo hace de una forma detallada, recogiendo la metodología utilizada, la valoración de puestos de trabajo y las brechas salariales por categoría, grupo, puesto, escala, etc...



Registro Retributivo

En cuanto al Registro Retributivo, hay que señalar que la gran mayoría de los planes de igualdad estatales del sector Agrario registrados en el REGCON no incluye ninguna información sobre el Registro Retributivo, éstos suponen el 84% del total.

Solo el 10,5% de estos planes incluye información sobre el registro retributivo realizado y afirma haber utilizado la Herramienta del Ministerio para su realización, mientras que el 5% restante se limita a mencionar brevemente algo sobre el registro retributivo de forma muy genérica y sin concretar en la empresa.

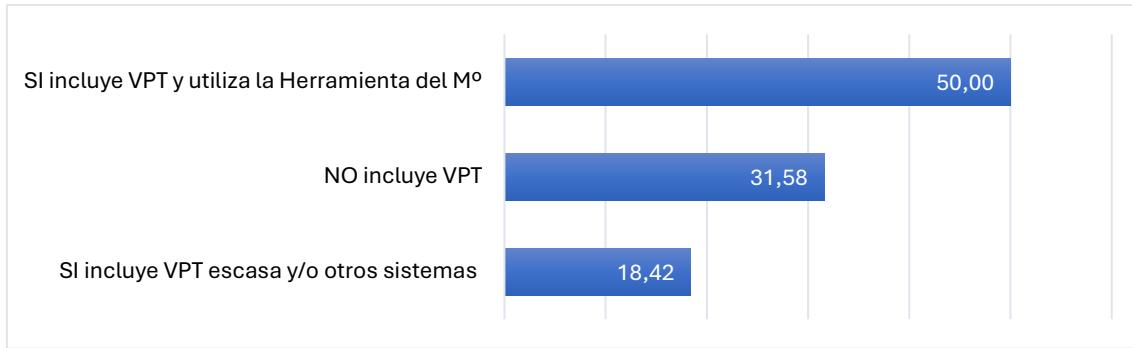


Valoración de puestos de trabajo

En cuanto a la Valoración de Puestos de Trabajo, hay que señalar que la gran mayoría de los planes de igualdad estatales del sector Agrario registrados en el REGCON incluye algo de información sobre la Valoración de Puestos de Trabajo realizada, éstos suponen el 68,4% del total.

Dentro de este grupo, la tendencia más utilizada es incluir la valoración de puestos de trabajo realizada, la metodología utilizada, así como los sistemas de ponderación y los factores analizados. Así mismo, este grupo de planes, que suponen el 50%, ha utilizado la Herramienta del Ministerio para realizar la valoración de puestos, mientras que el 18% incluye una valoración de puestos muy escasa y normalmente utiliza sistemas de valoración de puestos de trabajo alternativos a la herramienta del Ministerio y con una dudosa perspectiva de género.

En el lado opuesto, encontramos un 32% de estos planes que no incluye ninguna información ni mención sobre valoración de puestos de trabajo.



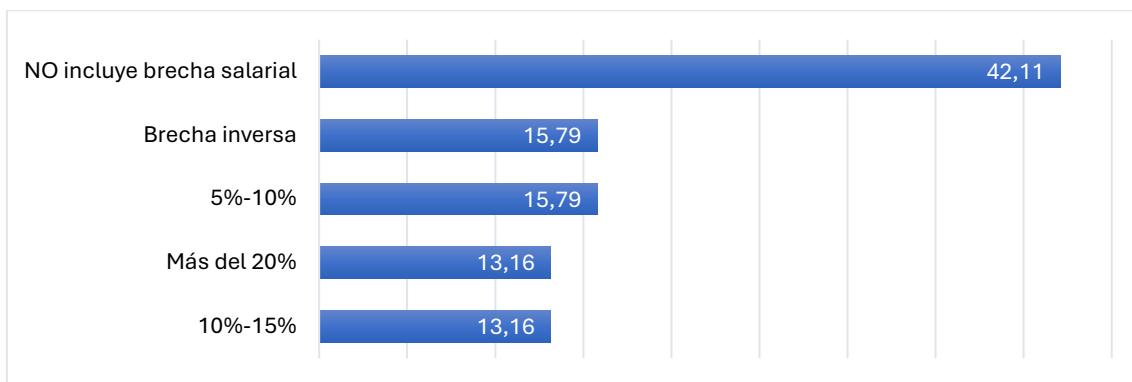
Brecha salarial

El análisis realizado de los Planes de igualdad estatales del sector Agrario, muestra que la tendencia empresarial más extendida es no incluir el dato exacto de la brecha salarial entre mujeres y hombres detectada en la empresa. Incluyen información sobre la auditoría realizada, la valoración de puestos, y señalan las brechas superiores al 25%, pero no incluyen la brecha salarial total y desglosada por grupos, puestos, escalas, etc....

Así lo encontramos en el 42% de los planes analizados.

En cuanto al grupo de planes que incluyen la brecha salarial en la empresa observamos que:

- el 15,8% afirma que en la empresa existe brecha inversa, es decir, que la brecha salarial es a favor de las mujeres
- el 15,8% reconoce brechas salariales que oscilan entre el 5% y el 10%
- el 13,2% reconoce brechas salariales que oscilan entre el 10% y el 15%
- el 13,2% reconocen tener brechas salariales por encima del 20%



De la muestra total de planes de igualdad analizados, se observa que solo el 37% de las empresas incluye información sobre brecha salarial desglosada por categorías, agrupaciones, puestos, grupos, escalas, etc...

De esta información podemos concluir que las categorías de Auxiliar Administrativo y Titulado Superior cuentan con las brechas más altas y que, en todos los casos, se sitúan muy por encima del 25%.



Como hemos visto, son pocas las empresas que incluyen información sobre el registro retributivo en el plan de igualdad y, menos aún, las que desglosan las brechas por categorías, grupos, puestos, etc...

Brecha salarial superior al 25% y justificación

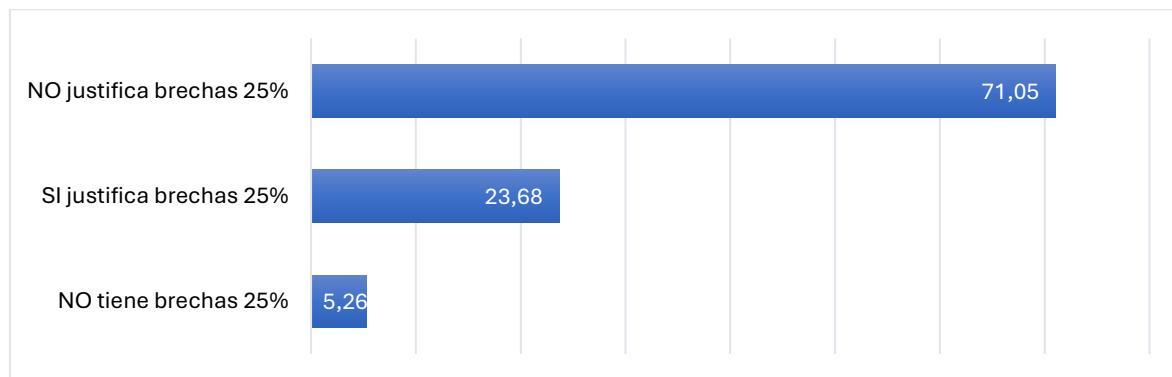
El artículo 6 del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, señala que el registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva deberá incluir la justificación a que se refiere el ET (Art. 28.3), cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

La mayoría de los Planes de Igualdad que incluyen las conclusiones de la auditoría retributiva reconocen no tener brechas superiores al 25% y, en caso de reconocer esta brecha, no justifica los motivos de una brecha salarial que se sitúa por encima del 25% o continúa diciendo, que los desequilibrios están justificados y no son discriminatorios.

Dentro de las conclusiones de la auditoría retributiva incluida en los planes de igualdad analizados del sector Agrario, encontramos que son pocos los planes que justifican las brechas salariales que superan el 25%.

Los planes analizados muestran lo siguiente:

- el 71% de los planes no incluye justificación alguna de las brechas salariales entre mujeres y hombres superiores al 25%
- el 5% afirma no tener brechas superiores al 25%
- el 24% justifica, en mayor o menor medida, las brechas salariales que se sitúan por encima del 25% tal y como recoge el RD 902/2020.



En cuanto a ese 24% de las empresas que incluyen alguna justificación de los motivos que provocan las brechas superiores al 25%, los argumentos más utilizados se podrían agrupar en los siguientes:

- Los puestos de trabajo ocupados exclusivamente por hombres revisten mayor *complejidad* y ameritan un mayor salario
- *Complemento incentivo o Gratificación personal*: quienes la empresa decide premiar personalmente por su *especial desempeño* o por la *complejidad* de su puesto
- *Complemento de puesto*: en función de la complejidad del puesto y/o las funciones desarrolladas
- *Horas extra y complemento de productividad*: mayor presencia masculina
- *Antigüedad*
- *Complemento de mejora voluntaria*: cargos de responsabilidad y representación en la empresa
- *Complementos voluntarios*: adicionales a lo contemplado en el convenio colectivo y dirigidos a compensar la mayor responsabilidad, dedicación, experiencia técnica o calidad del trabajo realizado.
- *“Otros conceptos”*, establecido fuera de convenio y ligado a la zona de trabajo, época del año, tipo de trabajo y producto tratado

Plan de actuación

Según el artículo 8 del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que realizan una auditoria salarial están obligadas a realizar un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas detectadas en la auditoría.

Este plan de actuación debería contener: objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El análisis de los planes estatales del sector Agrario registrados en el REGCON, no muestra que esta obligación es solventada por las empresas de diferentes modos. Algunas empresas, pocas, incluyen el plan de actuación en la auditoria retributiva, como dice la norma, pero solo la parte de actuaciones concretas, sin objetivos ni cronograma, ni responsables.

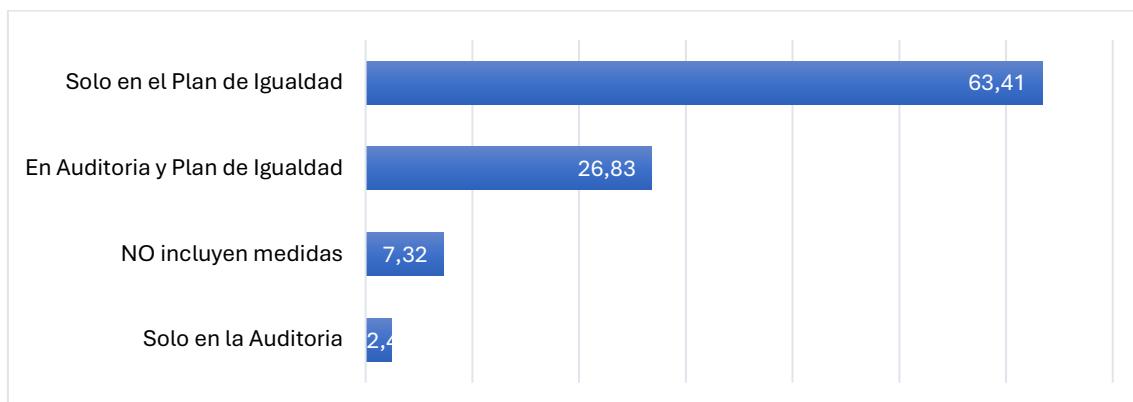
Otras empresas desarrollan esta parte dentro de la estructura del propio plan de igualdad, dentro del área o eje de retribución.

Y también, encontramos planes en los que se recogen las mismas medidas en el plan de actuación de la auditoría y el en área de retribución del plan de igualdad.

En el caso de los planes de igualdad analizados del sector Agrario, se observa lo siguiente:

- el 63%, la gran mayoría, incluyen medidas correctoras solo en el área de retribución dentro de las medidas del plan de igualdad
- el 27% lo incluye tanto en el plan de actuación de la Auditoria, como en el área de retribución del plan de igualdad,
- el 2% solo en el plan de actuación de la Auditoría

Mientras que el 7% de los planes de igualdad analizados no incluye medidas correctoras de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.



En cuanto a los planes analizados que incluyen un plan de actuación dentro de su Auditoría retributiva, se observa que el 69% no incluye medidas correctoras de las brechas detectadas, frente al 31% que incluye un plan de actuación al final de la Auditoria realizada.



Las medidas que incluyen este grupo de empresas en el plan de actuación de su Auditoría retributiva son muy generales en la mayoría de los casos y con poca concreción en la ejecución de las mismas.

El análisis de los planes estatales del sector Agrario registrados en el REGCON, no permite agrupar las medidas más extendidas en las siguientes:

- No van más allá de la norma: *revisión anual de los registros retributivos, realizar valoraciones de puestos de trabajo y auditorías retributivas de manera periódica...* En este sentido son pocos los planes que marcan una periodicidad concreta: cada año, cada dos años, etc...
- Bajan el porcentaje de brecha al 15%: *revisión de las retribuciones al personal y análisis de las posibles brechas existentes en caso de que sean superiores al 15%*
- Proponen actuaciones concretas en los distintos complementos:
reagrupar los diferentes complementos y pluses salariales de todos los grupos y convenios analizados y aplicarlos con un criterio más homogéneo
revisar los conceptos contemplados dentro de los complementos salariales, percepciones extrasalariales y retribuciones variables
revisión de los factores que mejoran la retribución para que no sea solo la disponibilidad o la producción lo que mejore la remuneración

- Medidas más innovadoras y que avanzan un poco más con actuaciones más concretas en otras áreas que afectan al salario, no solo en el área de retribución.

Medidas de acceso, contratación y promoción: *garantizando una presencia equilibrada de mujeres, revisión de los criterios para acceder a los distintos puestos de trabajo, protocolos objetivos, no discriminatorios y con perspectiva de género;*

Medidas de formación: *cursos de formación para mujeres dirigidos a funciones de puestos de trabajo con infrarrepresentación; formación en igualdad dirigida a los responsables de contratación o en el área de retribución y política salarial: revisar la política de retribución variable o revisión periódica de la valoración de puestos de trabajo.*

Medidas del Plan de Igualdad

Centrándonos en el contenido del Plan de Igualdad, entendido como un conjunto de medidas adoptadas, tras la realización del diagnóstico de situación, enfocadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se observa que del total de planes analizados del sector Agrario, el 83%, la inmensa mayoría, incluye medidas en el área de retribución enfocadas a la corrección de la brecha salarial, frente al 17% que no incluye ninguna medida correctora de esta brecha.



Estas medidas se incluyen dentro del área de Retribución o Política Salarial del Plan de Igualdad y en los planes analizados del sector Agrario observamos que al igual que los planes de actuación incluidos en las auditorías, estamos hablando de medidas muy generales en la mayoría de los casos y con poca o ninguna concreción en la ejecución de las mismas.

Las medidas más extendidas en los Planes de Igualdad de este sector se podrían resumir en las siguientes:

Medidas área Retribución Planes de Igualdad, sector Agrario

Homogeneizar conceptos retributivos variables
Revisión anual de las brechas retributivas y corrección de aquellas que no sean justificables
Corrección y actualización de la política salarial vigente si se detecta discriminación salarial
Actualización anual y seguimiento del Registro Retributivo
Vigilar la discriminación indirecta a causa de complementos
Elaboración de una política interna que describa con transparencia los complementos salariales y extra salariales, elaborando una política interna que describa qué posiciones tienen derecho a qué complementos, así como una explicación o descripción de los distintos complementos salariales
Revisión de la VPT
Actualización anual de la Auditoría Retributiva
Seguimiento periódico de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres del mismo nivel o funciones
Identificar barreras en la promoción profesional
Objetivar los criterios empleados para decidir la distribución de incentivos, subidas salariales y beneficios sociales
Campaña de sensibilización contra la brecha salarial
Revisar y reconfigurar clasificación profesional, asignando los salarios base y los complementos salariales a las características de los puestos de trabajo o categorías
Revisión de los conceptos contemplados dentro de los complementos salariales, percepciones extrasalariales y retribuciones variables, con el objetivo de analizar si algunos de ellos pueden estar beneficiando a la plantilla masculina, al estar ligados a disponibilidad horaria, producción, etc.
Revisión de los factores que mejoran la retribución para que no sea solo la disponibilidad o la producción lo que pueda mejorar la remuneración, es decir, aplicar igualmente otros factores para mejorar la remuneración basados en competencias y habilidades
Se les dará prioridad a las víctimas de violencia de género o casos de especial necesidad en la concesión de anticipos de salario, créditos personales o ayudas económicas
Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres de la cooperativa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.
Mediante negociación con los representantes de los trabajadores se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la cooperativa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor"

3.- Conclusiones

Los planes de igualdad registrados en el REGCON, muestran que solo el 1% de las empresas del sector Agrario tendría obligación de negociar y aplicar un Plan de Igualdad. De este grupo de empresas, el 54% habría cumplido con lo mandatado en el artículo 45.2 de la LO 3/2007, mientras que aún queda un importante número de empresas del sector que tiene pendiente la elaboración e implantación de medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Este estudio se basa en el análisis de los 36 planes de igualdad estatales del sector Agrario registrados en el REGCON en los últimos cinco años y los datos de publicación nos muestran que las empresas Agrarias empezaron tarde a negociar sus planes de igualdad ya la mayoría de los planes se registran entre 2023 y 2024, tres y cuatro años después de la entrada en vigor de los RD 901 Y 902.

El análisis de los planes de igualdad de este estudio se centra en la implantación de la igualdad salarial en las empresas estatales del sector según las obligaciones recogidas en el RD902/2020, de 13 de octubre de 2020 y de dicho análisis se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- el 75% de las empresas Agrarias con plan de igualdad prevé garantizar el principio de igualdad retributiva a través de una revisión de los complementos salariales, extrasalariales, etc...,
- el 56% de estas empresas incorporará medidas de reducción o eliminación de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres. Entre estas medidas destaca, la revisión periódica de las retribuciones, especialmente de los complementos salariales y de la valoración de puestos de trabajo
- el 81,6% de los planes de igualdad analizados incluye las conclusiones de la Auditoria Retributiva realizada, cumpliendo con ello con el principio de transparencia retributiva y la mayoría lo hace de una forma detallada, recogiendo la metodología utilizada, la valoración de puestos de trabajo y las brechas salariales por categoría, grupo, puesto, escala, etc...
- el 84%, no incluye ninguna información sobre el Registro Retributivo
- el 64,8% de los planes incluye información sobre la Valoración de Puestos de Trabajo realizada y la mayoría ha utilizado la Herramienta del Ministerio para realizar dicha valoración
- la tendencia empresarial más extendida en los planes de igualdad analizados es no incluir el dato exacto de la brecha salarial entre mujeres y hombres detectada en la empresa. En el caso de incluir la brecha salarial existente en la empresa la mayoría o bien habla de brecha inversa, es decir, a favor de las mujeres, o reconoce una brecha que oscila entre el 5% y el 10%.
- solo el 37% de las empresas incluye información sobre brecha salarial desglosada por categorías, agrupaciones, puestos, grupos, etc...

- las categorías de Auxiliar Administrativo y Titulado superior cuentan con las brechas más altas y, en ambos casos cuentan con brechas que superan el 25%.
- La mayoría de los Planes de Igualdad que incluyen las conclusiones de la auditoria retributiva reconocen no tener brechas superiores al 25% y, en caso de reconocer esta brecha, no justifica sus motivos o reconoce motivos no discriminatorios
- Las empresas que incluyen alguna justificación de las brechas superiores al 25% suelen recurrir a que los puestos que revisten mayor complejidad están ocupados por hombres, se justifican por diversos complementos que solo cobran los hombres: *complemento incentivo o gratificación personal, complemento de puesto, horas extra y complemento de productividad, antigüedad, etc...*
- La obligación empresarial de incluir un plan de actuación para corregir desigualdades retributivas dentro de la auditoria salarial, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento, es solventada por las empresas de diferentes modos, algunas empresas, pocas, incluyen el plan de actuación en la auditoria retributiva, como dice la norma, pero solo la parte de actuaciones concretas, sin objetivos ni cronograma, ni responsables. Otras empresas desarrollan esta parte en el área o eje de retribución, dentro del plan de igualdad, otras ni en un sitio ni en otro y otras empresas lo recogen en ambos sitios, auditoria y plan, repitiendo las mismas medidas o actuaciones correctoras.
- el 63%, la gran mayoría, incluyen medidas correctoras solo en el área de retribución dentro de las medidas del plan de igualdad y no como parte de la auditoría salarial
- Las medidas incluidas en el plan de actuación de la Auditoria retributiva son muy generales en la mayoría de los casos y con poca concreción en la ejecución de las mismas, no suelen ir más allá de la norma o proponen actuaciones concretas de seguimiento de algún complemento. Aunque son pocas, también encontramos algunas medidas más innovadoras que avanzan un poco más con actuaciones más concretas en otras áreas que afectan al salario, no solo en el área de retribución, como el acceso al empleo, la contratación, la promoción o la formación
- el 83% de los planes analizados incluye medidas en el área de retribución enfocadas a la corrección de la brecha salarial. Estas medidas se incluyen dentro del área de Retribución o Política Salarial del Plan de Igualdad y en los planes analizados del sector Agrario observamos que al igual que los planes de actuación incluidos en las auditorías, estamos hablando de medidas muy generales en la mayoría de los casos y con poca o ninguna concreción en la ejecución de las mismas.

II.- Transparencia Salarial en los Planes de Igualdad en el sector Alimentación, Bebidas y Tabaco

1.- Introducción

El tejido empresarial de la Industria de Alimentación, bebidas y tabaco suma un total de 27.930 empresas que generan empleo para 476.796 personas. El 38% del empleo de esta industria está formado por mujeres.

En 2024 el empleo del sector mostraba una evolución favorable, con un crecimiento del 2,6%, mientras que la actividad empresarial registraba una caída anual del 1,6%.

Según lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas que superan las 50 personas trabajadoras tienen la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

Esta obligación se extendería a unas 1.100 empresas de las 27.930 empresas que dedican su actividad a la fabricación de productos de la Industria de Alimentación, bebidas y tabaco, lo que supone que solo el 4% de la actividad empresarial de esta industria estaría obligada a contar con un Plan de Igualdad.

EMPRESAS ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO	2024	% total
TOTAL	27.930	100,00%
Menos de 9	21.597	77,33%
10- 49 personas	5.237	18,75%
Más 50 personas	1.096	3,92%

Fuente: Gabinete Técnico a partir de los datos del DIRCE



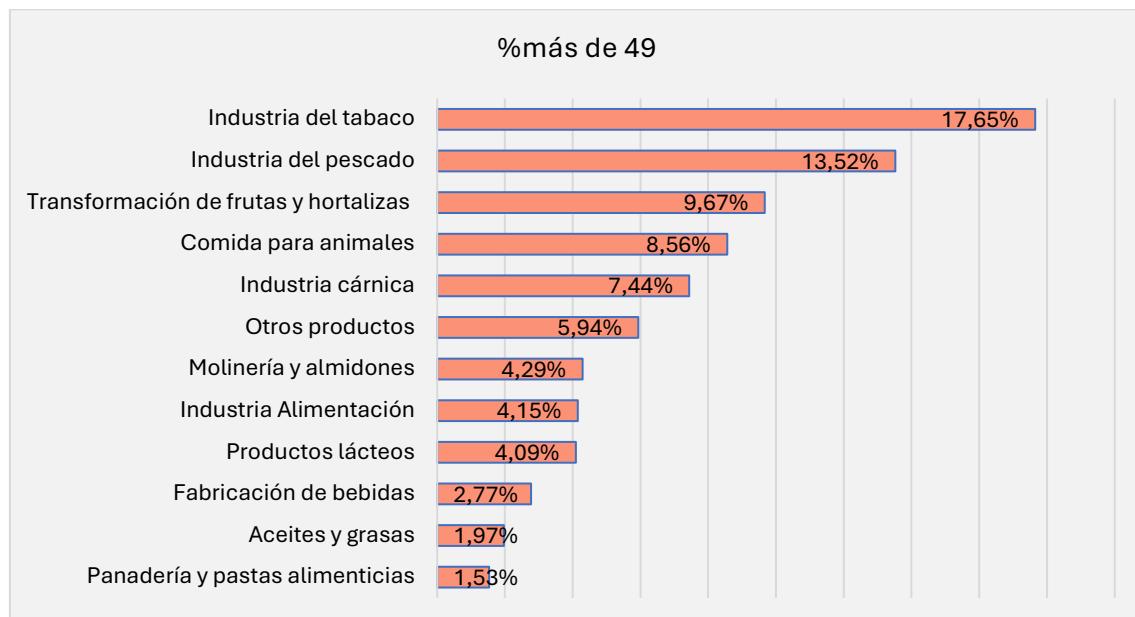
El análisis por subsectores de esta Industria, nos muestra que los sectores de Panadería, Bebidas y Cárnica cuentan con el mayor tejido empresarial y que en algunos de estos subsectores el porcentaje de empresas obligadas a negociar un Plan de Igualdad supera al 4% señalado.

En cuanto al grupo de empresas de más de 50 personas trabajadoras, destaca el sector Cárnico, con 234 empresas que supone el 21,4% de estas empresas en el conjunto de la Industria de Alimentación, Bebidas y Tabaco. Le siguen en importancia el sector de Otros productos, con 185 empresas, el 17% y el sector de Panadería y pastas alimenticias, con 163 empresas, el 15%.

En cuanto al peso de estas empresas en el conjunto empresarial de los subsectores de Alimentación, Bebidas y Tabaco, se observa que el sector que cuenta con un mayor porcentaje de empresas de más de 50 personas trabajadoras es la Industria del tabaco, donde suponen el 17,7% de la actividad del sector. Le siguen en importancia los sectores del Pescado (el 13,5% de las empresas supera las 50 personas trabajadoras) y el sector de Transformación Hortofrutícola (con el 9,7%).

SUBSECTOR	TOTALES	Menos 9	De 10 a 49	Más de 49	%más de 49
10. Industria Alimentación	23.018	17.535	4.528	955	4,15%
101. Industria cárnica	3.147	2.024	889	234	7,44%
102. Industria del pescado	562	261	225	76	13,52%
103. Transformación de frutas y hortalizas	1.292	805	362	125	9,67%
104. Aceites y grasas	1.621	1.276	313	32	1,97%
105. Productos lácteos	1.563	1.277	222	64	4,09%
106. Molinería y almidones	350	257	78	15	4,29%
107. Panadería y pastas alimenticias	10.657	8.941	1.553	163	1,53%
108. Otros productos	3.113	2.252	676	185	5,94%
109. Comida para animales	713	442	210	61	8,56%
11. Fabricación de bebidas	4.878	4.041	702	135	2,77%
12. Industria del tabaco	34	21	7	6	17,65%

Fuente: Gabinete Técnico a partir de los datos del DIRCE



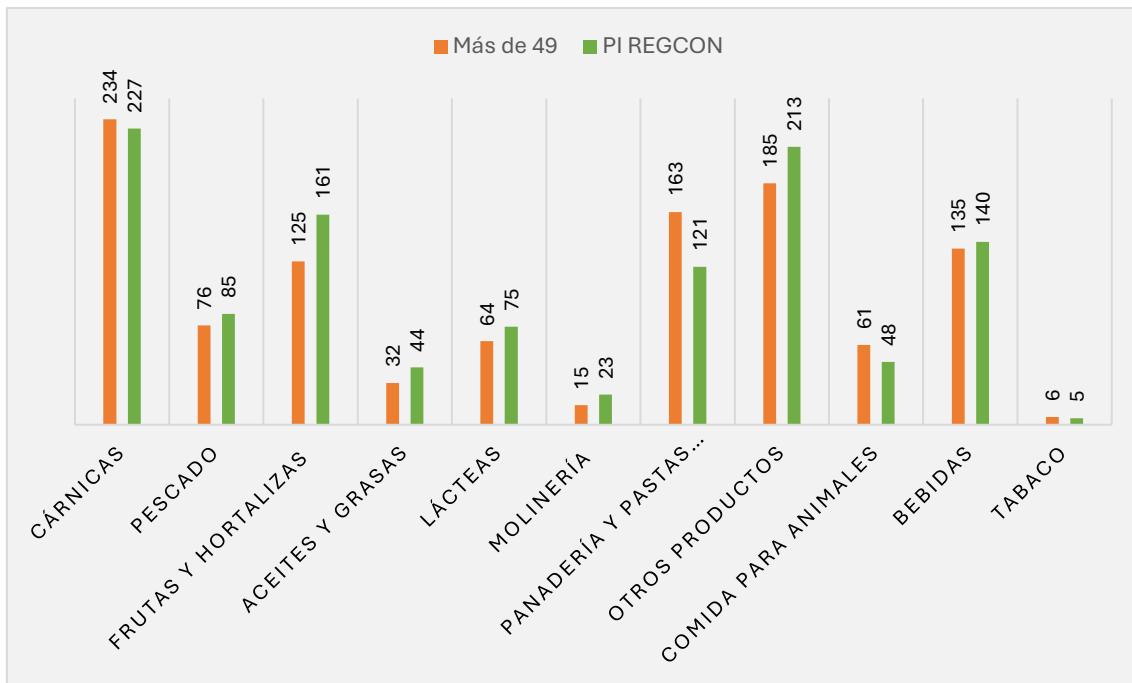
Estos datos muestran que solo el 4% de las empresas de la Industria de Alimentación, bebidas y tabaco tendría obligación de negociar y aplicar un Plan de Igualdad y que este porcentaje sube al 17,7% en la Industria del Tabaco, mientras que se sitúa por debajo del 2% en los sectores de Aceites y grasas y Panadería y pastas alimenticias.

Si comparamos en número de empresas obligadas a negociar y registrar un plan de igualdad con el número de planes de igualdad registrados en el REGCON (mayo 2025), comprobamos que la mayoría de las empresas obligadas de los subsectores de Alimentación, Bebidas y Tabaco ha registrado un Plan de igualdad, incluso algún grupo de empresas ha registrado más de un plan de igualdad, ya que el número de planes registrados en muchos casos supera al número de empresas obligadas.

En el lado opuesto, se observan sectores en los que los planes registrados en REGCON se sitúan por debajo del número de empresas obligadas, con lo cual se deduce que en esos sectores aún quedan empresas que no han cumplido con esta obligación, tal es el caso de los sectores Cárnico, Panadería y Pastas alimenticias y Fabricación de comida para animales.

SUBSECTOR	Más de 49	PI REGCON
10. Industria Alimentación	955	997
101. Industria cárnica	234	227
102. Industria del pescado	76	85
103. Transformación de frutas y hortalizas	125	161
104. Aceites y grasas	32	44
105. Productos lácteos	64	75
106. Molinería y almidones	15	23
107. Panadería y pastas alimenticias	163	121
108. Otros productos	185	213
109. Comida para animales	61	48
11. Fabricación de bebidas	135	140
12. Industria del tabaco	6	5

Fuente: Gabinete Técnico a partir de los datos del DIRCE y el REGCON



Por grandes sectores de esta Industria, estos 1.142 Planes de Igualdad se reparten del siguiente modo: 997 son empresas del sector de Alimentación, 140 del sector de Bebidas y 5 de la industria del Tabaco.

En cuanto al ámbito de estos planes de igualdad, se observa que el 88% pertenecen a empresas de ámbito provincial o autonómico y el 12% son empresas de ámbito estatal.

Estos porcentajes muestran que los planes de igualdad estatales registrados, es decir, con centros de trabajos en más de una comunidad autónoma, de los sectores de Alimentación, Bebidas y Tabaco suman un total de 133 planes de igualdad.

Por sectores, el mayor porcentaje de planes estatales se encuentran en los sectores del Tabaco (20%), Aceites (20%) y fabricación de Bebidas (19,4%), mientras que baja al 5% en la Industria del pescado y al 7,7% en el sector Hortofrutícola.

SUBSECTOR	PI REGCON	PI ESTATALES	%estatales
Cárnicas	227	25	11,26
Pescado	85	4	5,00
Frutas y hortalizas	161	12	7,69
Aceites y grasas	44	8	20,00
Lácteas	75	13	17,33
Molinería	23	4	17,39
Panadería y pastas alimenticias	121	10	8,55
Otros productos	213	22	10,89
Comida para animales	48	8	16,67
Bebidas	140	16	19,40
Tabaco	5	1	20,00

Fuente: Gabinete Técnico a partir de los datos del REGCON

Dentro del grupo de planes estatales, el 96% han sido registrados con acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, frente a un 4% que se ha registrado sin acuerdo con la representación sindical.

Los planes de igualdad estatales registrados sin acuerdo pertenecen a los sectores del Pescado, Otros productos de alimentación y Fabricación de comida para animales.

SUBSECTOR	PI ESTATALES	PI CON acuerdo	PI SIN acuerdo	%con acuerdo
10. Industria Alimentación	106	103	3	97,17
101. Industria cárnica	25	25	0	100,00
102. Industria del pescado	4	3	1	75,00
103. Transformación de frutas y hortalizas	12	12	0	100,00
104. Aceites y grasas	8	8	0	100,00
105. Productos lácteos	13	13	0	100,00
106. Molinería y almidones	4	4	0	100,00
107. Panadería y pastas alimenticias	10	10	0	100,00
108. Otros productos	22	20	2	90,91
109. Comida para animales	8	8	0	100,00
11. Fabricación de bebidas	26	24	2	92,31
12. Industria del tabaco	1	1	0	100,00

Fuente: Gabinete Técnico a partir de los datos del REGCON

Presentación de la muestra de Planes de Igualdad

Se analizan 133 Planes de igualdad del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco de ámbito estatal y publicados en el REGCON hasta mayo de 2025.

La panorámica inicial de estos planes de igualdad nos muestra que la gran mayoría de ellos ha finalizado con acuerdo entre las partes negociadoras y que de los 133 planes solo 5 se registran sin acuerdo.

En el REGCON figuran un total de 162 planes de igualdad registrados del sector de Alimentación, bebidas y tabaco, pero 29 no cuentan con ficha estadística del plan de igualdad y en algunos casos no registran el texto de dicho plan en su integridad.

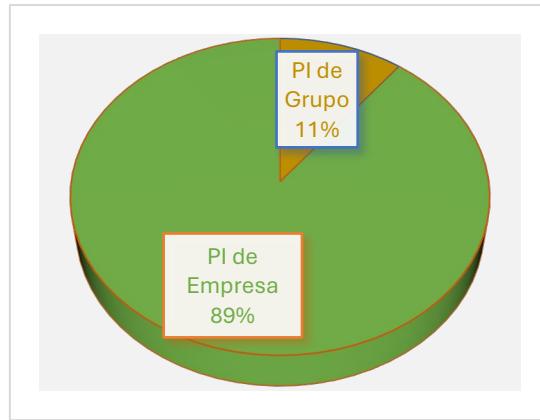
De modo que las conclusiones generales de este estudio se centrarán en estos 133 planes de igualdad que cuentan con ficha estadística y están registrados íntegramente en el REGCON. (Anexo II. Planes de Igualdad del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco analizados)

El recuento de estos planes por subsectores, nos muestra que los sectores de Bebidas, Cárnicas y Otros productos son los que han registrado mayor número de planes de igualdad en el periodo analizado.



En el grupo de los 133 planes analizados, destaca el peso de los planes de empresa que suponen el 89% del total, mientras que los planes de grupo de empresas, suponen el 11% restante.

Dentro del grupo de empresas que han optado por negociar Planes de Igualdad de Grupo la mayoría pertenecen a los sectores de Bebidas, Cárnicas, Hortofrutícola y Alimentación animal.



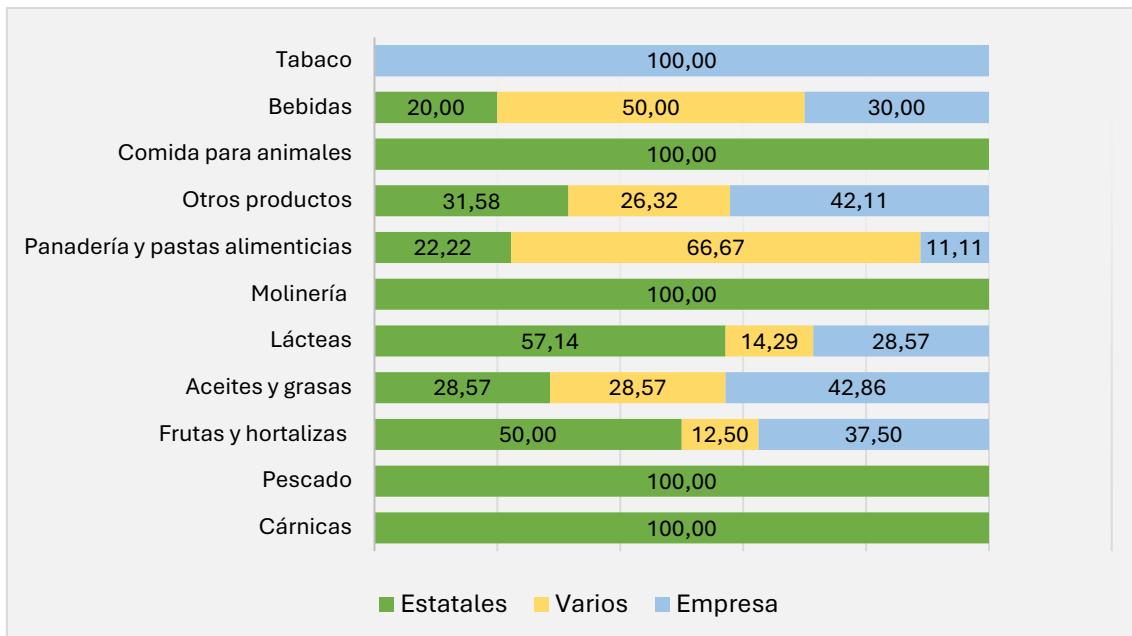
En cuanto al convenio colectivo que aplican las empresas de los planes analizados, se observa que la mayoría de las empresas, el 54%, aplica alguno de los convenios sectoriales estatales, el 29% aplica varios convenios colectivos de ámbito provincial y/o autonómico y el 17% aplica convenio colectivo de empresa.

Los convenios sectoriales de ámbito estatal se aplican en todas las empresas de los sectores Cárnico, Pescado y Molinería.

Los convenios de empresas tienen mayor representatividad en los sectores del Tabaco, Otros productos alimenticios y Aceites.

En el resto de sectores las empresas combinan la aplicación tanto de convenios estatales, como de convenios provinciales y/o autonómicos y convenios de empresa.





Los datos de publicación nos muestran que las empresas de Alimentación, Bebidas y Tabaco, como en el caso del sector Agrario, empezaron tarde a negociar sus planes de igualdad. Tomando como punto de partida la entrada en vigor de los reglamentos que fue octubre de 2020, al año siguiente, 2021 solo habían negociado el 5% de las empresas obligadas.

Los años 2023 y 2024 se convierten en el momento en el que se registran la mayor parte de estos planes. Durante estos dos años, los datos del REGCON muestran el registro del 61% de los planes de igualdad registrados hasta el momento.



Según los datos de las fichas estadísticas, estas 133 empresas estatales con plan de igualdad darían cobertura a un total de 70.980 personas trabajadoras, de las cuales 25.426 serían mujeres, el 36% del total.

Estos datos muestran que estos Planes de Igualdad darían cobertura al 15% del empleo total del sector de Alimentación, bebidas y Tabaco y solo el 12% de todas las mujeres ocupadas en el sector tendría acceso a medidas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

2.- Análisis de los Planes de Igualdad del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco

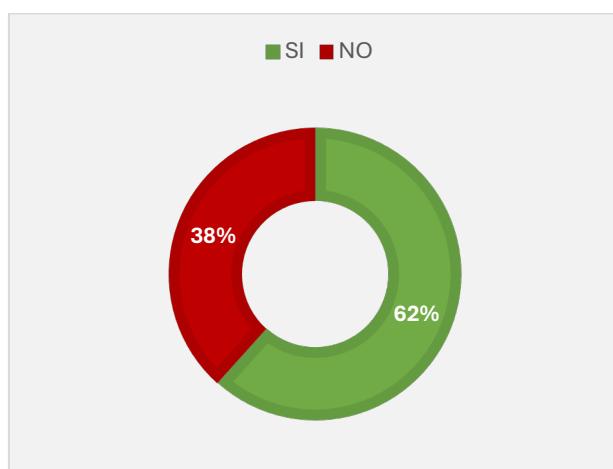
Análisis de la Hoja estadística del REGCON

La Hoja estadística del plan de igualdad del REGCON plantea dos preguntas a las empresas sobre retribuciones en el punto 5.6. del diagnóstico:

La primera pregunta se refiere a si la empresa prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc... para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad.

En este punto, hay que señalar que la hoja estadística suele ser rellenada por alguien de la empresa o por la consultora contratada por la propia empresa, con lo cual lo que contestan a estas preguntas no tiene ningún filtro ni seguimiento por parte del registro.

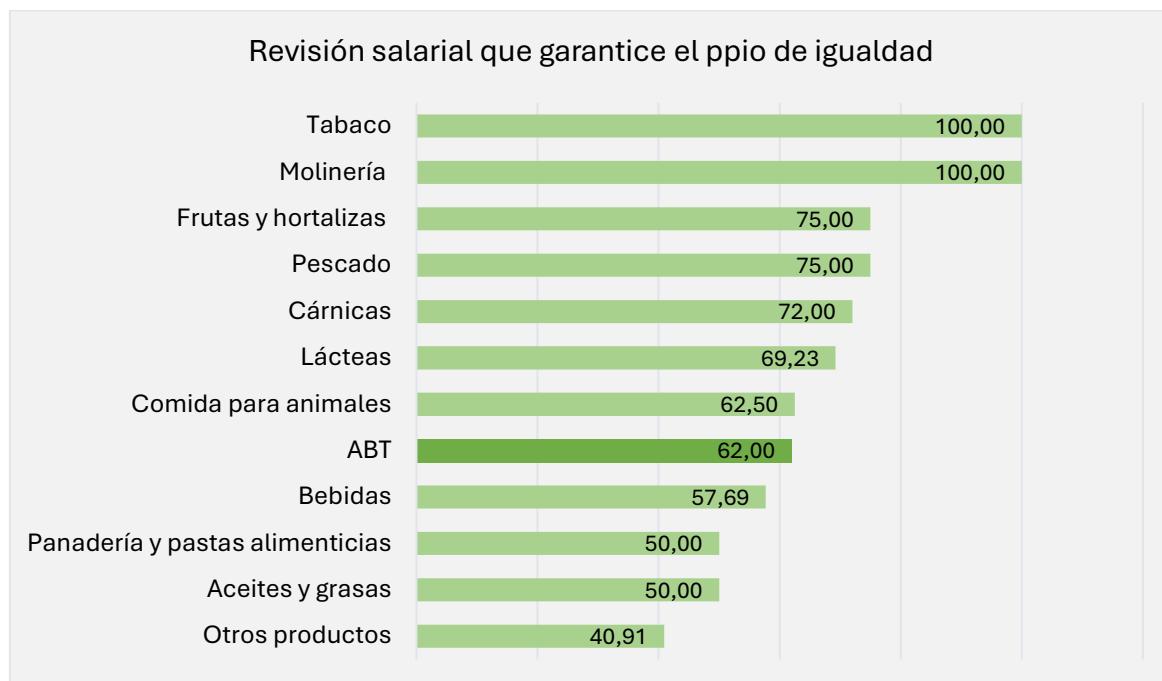
Según las respuestas ofrecidas por las 133 empresas analizadas, el 62% de las empresas prevé garantizar el principio de igualdad retributiva a través de una revisión de los complementos salariales, extrasalariales, etc..., frente a un 38% de empresas que responde que no tiene previsto garantizar el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres.



El análisis por subsectores de actividad, nos muestra que todas las empresas de los sectores de Tabaco y Molinería afirman tener previsto realizar una revisión salarial que garantice el principio de igualdad.

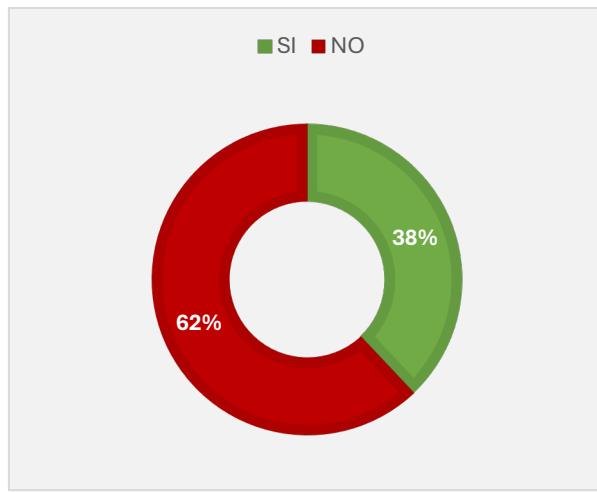
El 75% de las empresas del sector Hortofrutícola, Cárnica y Pescado también tiene previsto realizar dicha revisión.

En el lado opuesto, se observa que el 59% de las empresas del sector de Otros productos, contesta en su ficha estadística que NO tiene previsto realizar una revisión salarial que garantice el principio de igualdad.



La segunda pregunta del registro, se refiere a si las empresas incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género y, si la respuesta es afirmativa, se le pide a la empresa que transcriba el literal de las mismas.

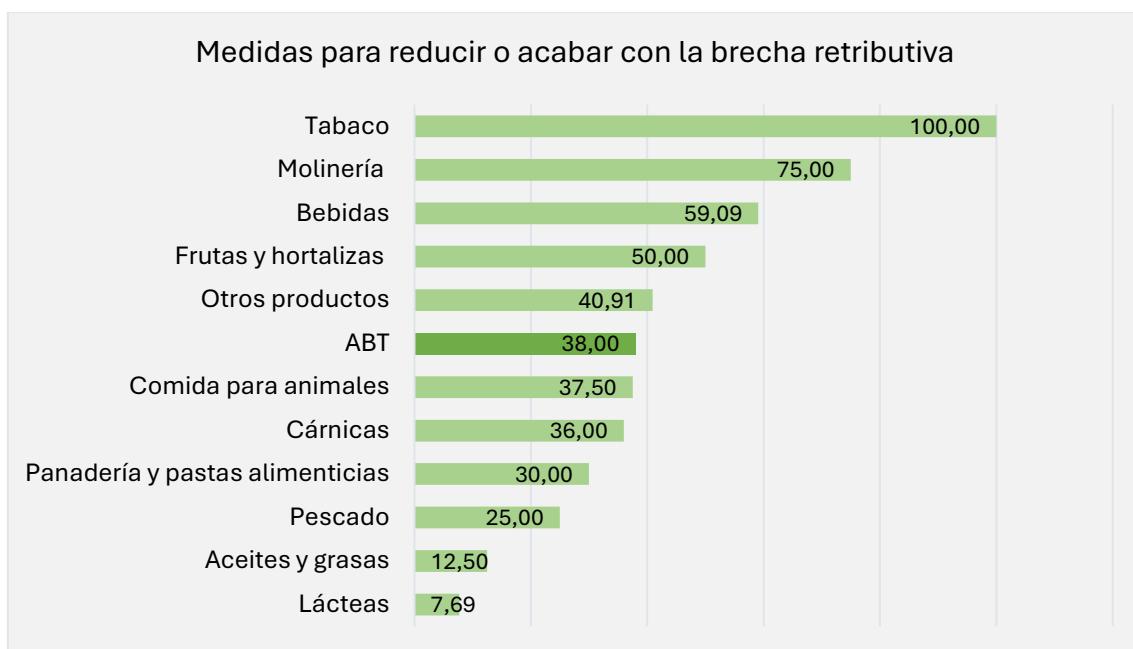
Respecto a la incorporación de medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género, solo el 38% de las empresas contesta afirmativamente a esta pregunta, mientras que el 62% contesta que no incorporará medidas de reducción o eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.



El análisis por subsectores de actividad, nos muestra que:

- todas las empresas del sector de Tabaco incorporan medidas para reducir o eliminar la brecha salarial de género
- el 75% de las empresas del sector de Molinería
- el 59% de las empresas del sector Bebidas

Mientras que el resto de sectores, la mayoría de las empresas no incluye medidas para reducir o acabar con la brecha retributiva. En los puestos más bajos se encuentra el sector Lácteo, en el que el 92% de las empresas contesta que NO incluirá medidas para poner fin a la brecha salarial entre mujeres y hombres, seguido del sector de Aceites y grasas, el 87,5% de las empresas contesta que NO incluirá estas medidas y el sector del Pescado, el 75% de las empresas contesta en su ficha estadística que NO incluirá medidas para reducir o acabar con la brecha salarial de género.



Entre las que responden afirmativamente, las medidas que proponen se podrían resumir en las siguientes:

- el 29,8% se compromete a realizar una revisión periódica del registro, especialmente de los complementos salariales
- el 19% afirma que realizará una revisión de los puestos, clasificación profesional y la política salarial de la empresa
- el 15% se compromete a actualizar los sistemas de valoración de puestos de trabajo, las categorías profesionales y la reasignación de categorías por género o incluir medidas de acción positiva en puestos infrarrepresentados
- el 12,8% establece una política retributiva clara, transparente y objetiva

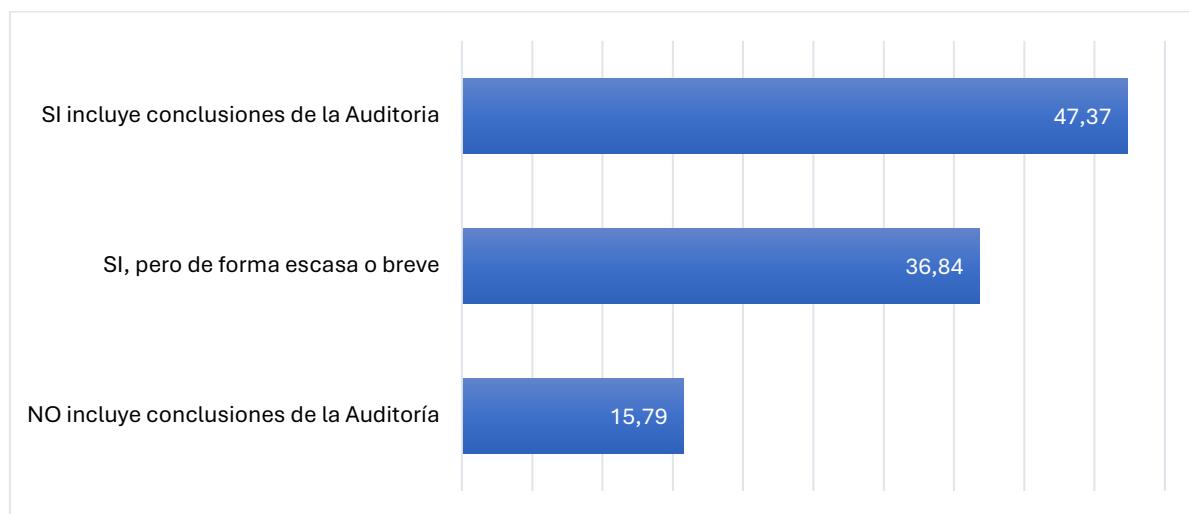


Auditoría Retributiva

Del grupo de Planes de Igualdad analizados del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco, se observa una tendencia mayoritaria a incluir las conclusiones de la Auditoría Retributiva en sus planes de igualdad, cumpliendo con ello con el principio de transparencia retributiva.

El 84,2% de los planes de igualdad incluye las conclusiones de la Auditoría Retributiva realizada frente al 15,8% que no incluye nada sobre esta auditoría o no deja constancia de haberla realizado.

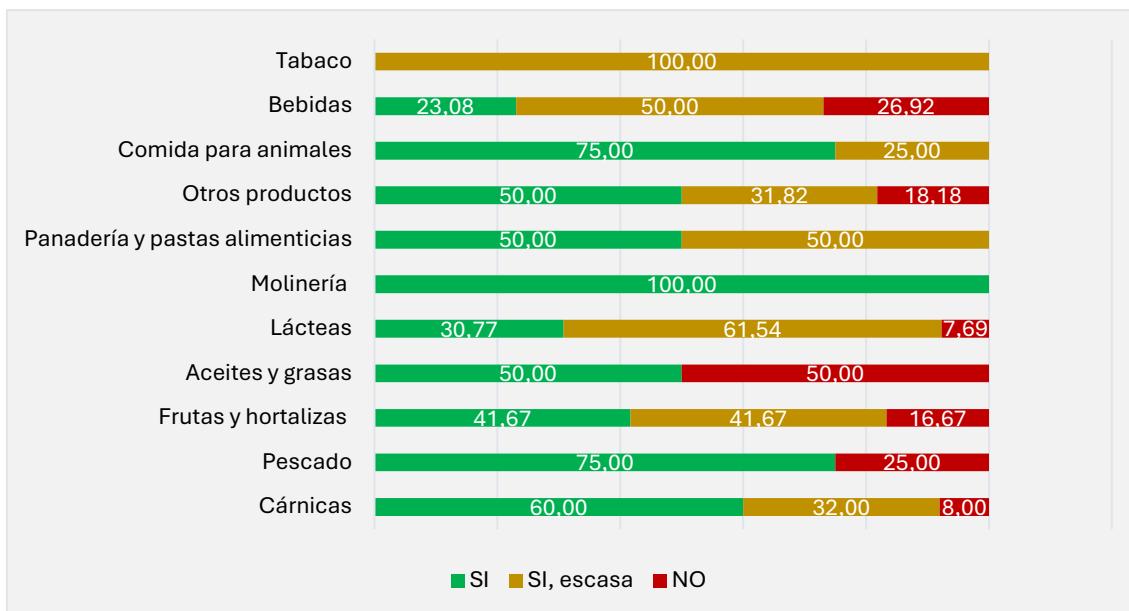
En cuanto a los planes que incluyen las conclusiones de la Auditoría, el 47,4% lo hace de una forma muy detallada, recogiendo la metodología utilizada, la valoración de puestos de trabajo y las brechas salariales por categoría, grupo, escala, etc...



El análisis por subsectores de actividad nos muestra:

- Todas las empresas del sector Molinería y el 75% de las empresas de los sectores Pescado y Alimentación animal incluyen conclusiones detalladas y con contenido
- el 23% de las empresas del sector Bebidas incluye una auditoría retributiva con desarrollo
- todas las empresas de la Industria de tabaco, el 61,5% del sector Lácteo y la mitad de los sectores de Bebidas y Panadería, incluyen conclusiones de la auditoría, pero de forma muy escasa,

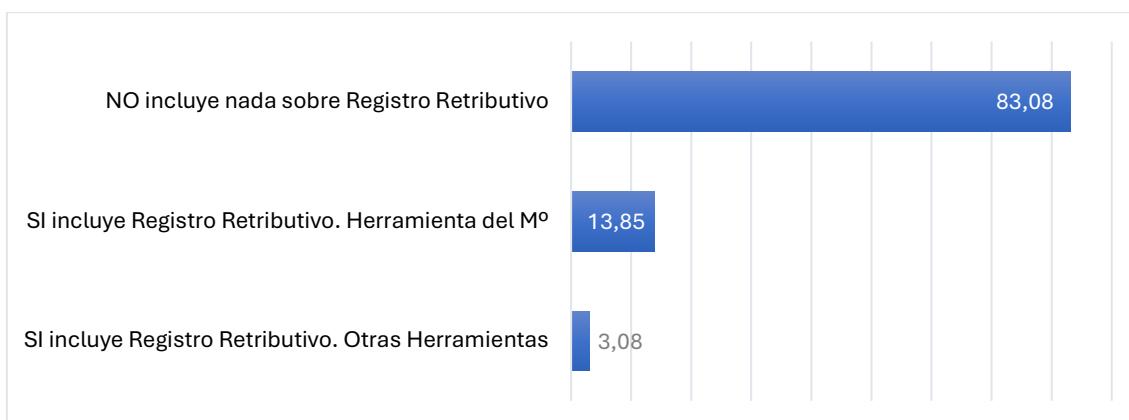
En el lado opuesto se encuentra el sector de Aceites y grasas, con un 50% de empresas que no incluye conclusiones de la Auditoría retributiva realizada



Registro Retributivo

En cuanto al Registro Retributivo hay que señalar que la gran mayoría de los planes de igualdad estatales del sector de Alimentación, bebidas y tabaco registrados en el REGCON no incluye ninguna información sobre el Registro Retributivo, éstos suponen el 83% del total.

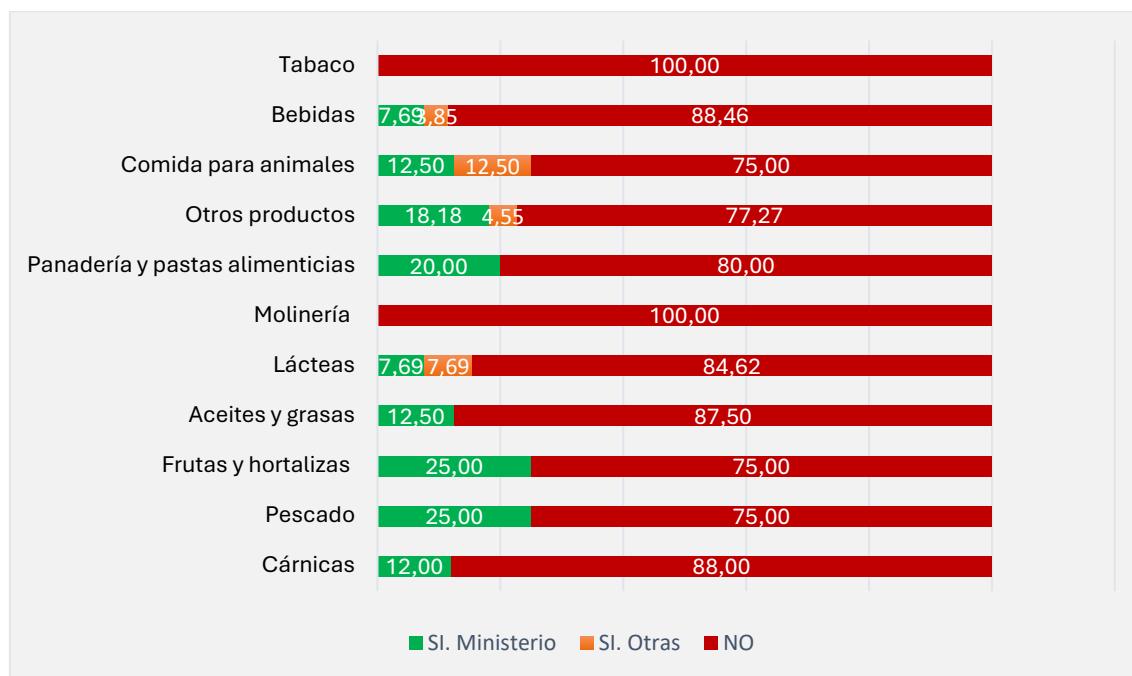
Solo el 13% de estos planes incluye información sobre el registro retributivo realizado y afirma haber utilizado la Herramienta del Ministerio para su realización, mientras que el 3% restante se limita a mencionar brevemente algo sobre el registro retributivo de forma muy genérica y ha utilizado otras herramientas distintas a las del Ministerio.



El análisis por subsectores de actividad nos muestra:

- el 25% de las empresas de los sectores de Pescado y Hortofrutícola incluye información sobre el registro retributivo y utiliza la Herramienta del Ministerio
- el 20% de las empresas de Panadería y pastas alimenticias, incluye el registro retributivo con la Herramienta del Ministerio

En el lado opuesto se encuentra el sector de Tabaco y Molinería, en los que ninguna empresa incluye información sobre el Registro Retributivo y los sectores de Bebidas, Cárnica, Aceites y grasas y Lácteas, en los que el 80% en las empresas no incluye información sobre el Registro



Valoración de puestos de trabajo

Más de la mitad de los planes de igualdad estatales del sector de Alimentación, bebidas y tabaco registrados en el REGCON, no incluye información sobre la valoración de puestos de trabajo realizada según lo establecido en el artículo 8 del RD902/2020, éstos suponen el 56% del total, frente al 44% restante que si incluye la valoración de puestos de trabajo realizada.

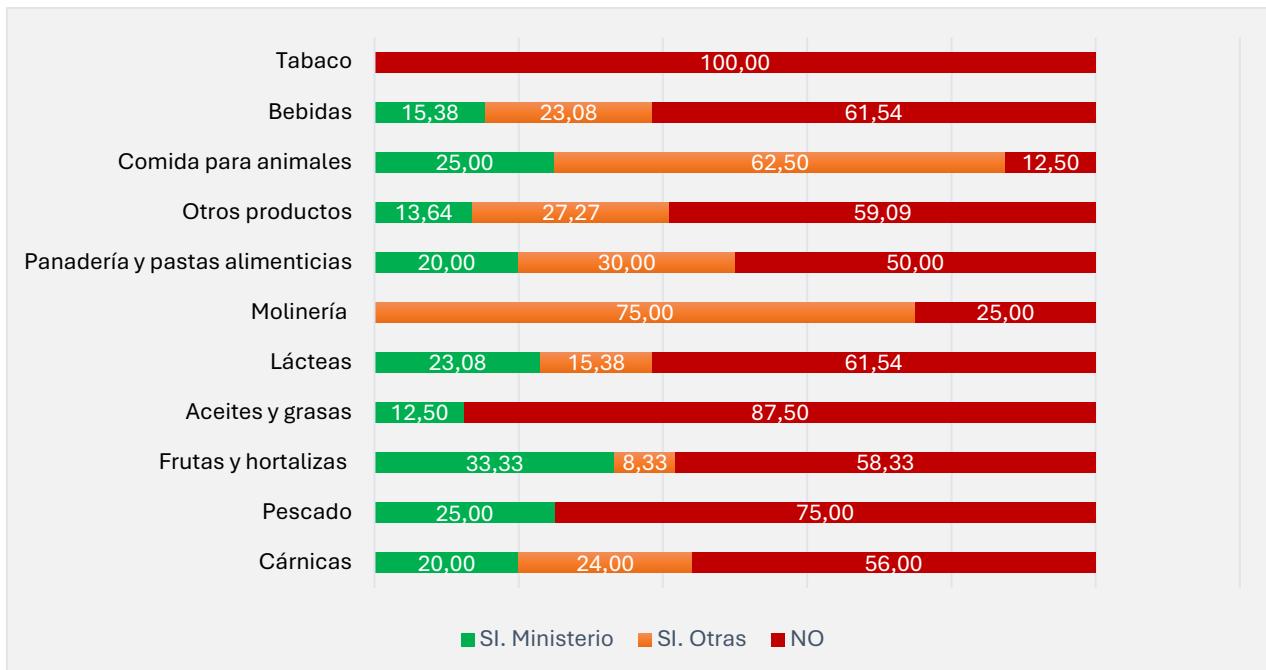
Dentro de este segundo grupo, se observa que el 19% incluye información sobre el registro y afirma haber utilizado la Herramienta de valoración del Instituto de las Mujeres, mientras que el 24,6% restante utiliza otras Herramientas y sistemas de valoración de puestos de trabajo distintos a los de Ministerio y en todo caso, defendiendo que cumplen el principio de transparencia retributiva recogido en el RD 902/2020.



El análisis por subsectores de actividad nos muestra:

- el 33% de los planes del sector Hortofrutícola, incluye información sobre la Valoración de puestos realizada y han utilizado la Herramienta del Instituto de las Mujeres
- el 25% de los planes de los sectores de Pescado y Fabricación de alimentación animal incluye información sobre la Valoración de puestos realizada y han utilizado la Herramienta del Instituto de las Mujeres
- el 75% de los planes del sector de Molinería, incluye una Valoración de puestos de trabajo realizada con otras herramientas o sistemas que cumplen con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor del RD902/2020.

En el lado opuesto se encuentra el sector del Tabaco en el que ningún plan incluye información sobre valoración de puestos de trabajo, situación que se repite en más del 70% de los planes registrados de los sectores de Aceites, Pescado y Lácteas.



Brecha salarial

El análisis realizado de los Planes de Igualdad estatales del sector de Alimentación, bebidas y tabaco, muestra que la tendencia empresarial más extendida es no incluir el dato exacto sobre brecha salarial entre mujeres y hombres detectada en la empresa. Incluyen información sobre la auditoría retributiva, valoración de puestos de trabajo y señalan las brechas superiores al 25% pero rehúyen de incluir la brecha salarial total o desglosada por grupos, puestos, escalas, etc...

Esta tendencia está presente en el 48% de los planes analizados.

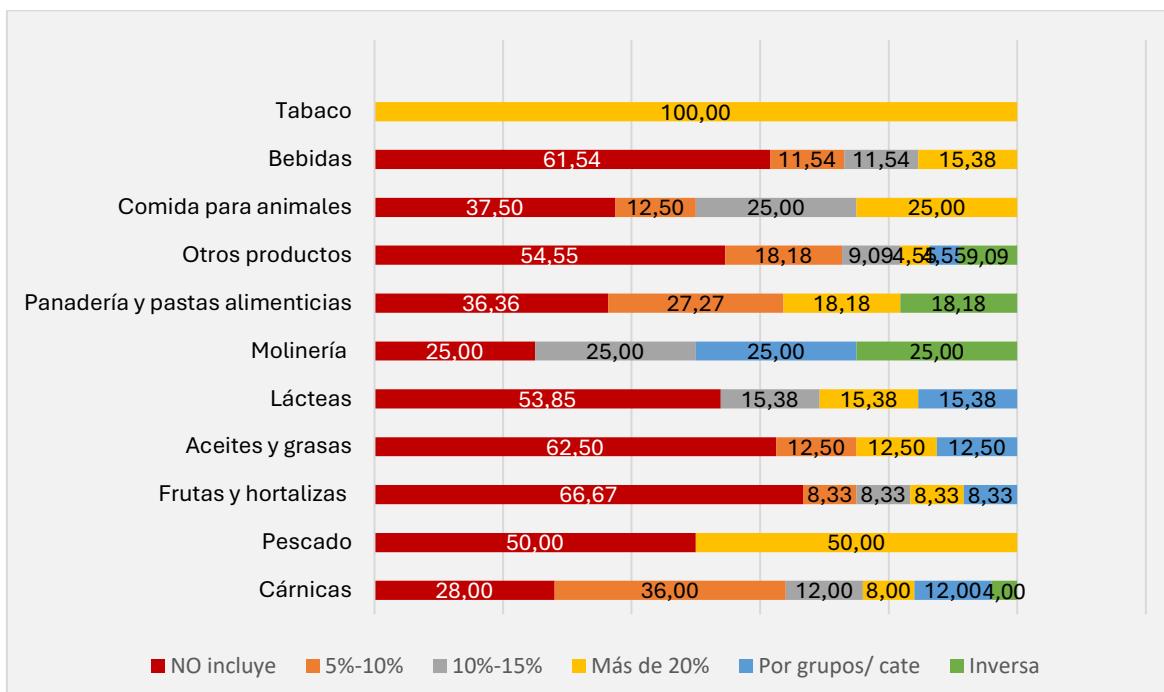
En cuanto al grupo de planes que incluyen la brecha salarial en la empresa y que suponen el 52% del total, observamos que:

- el 37% reconoce tener una brecha salarial en la franja del 5% al 10%
- el 30% reconoce una brecha salarial por encima del 20%
- el 23% reconoce tener una brecha salarial en la franja del 10% al 15%
- el 8% afirma tener una brecha inversa, es decir, una brecha salarial a favor de las mujeres.



El análisis por subsectores de actividad nos muestra:

- todas las empresas del sector Tabaco, el 50% de las empresas del sector Pescado y el 25% del sector de Fabricación de comida para animales, reconocen una brecha superior al 20%
- el 67% de los planes de igualdad del sector Hortofrutícola, el 62,5% del sector Aceites y el 61,5% del sector Bebidas, no incluyen la brecha salarial existente en la empresa



■ NO incluye ■ 5%-10% ■ 10%-15% ■ Más de 20% ■ Por grupos/ cate ■ Inversa

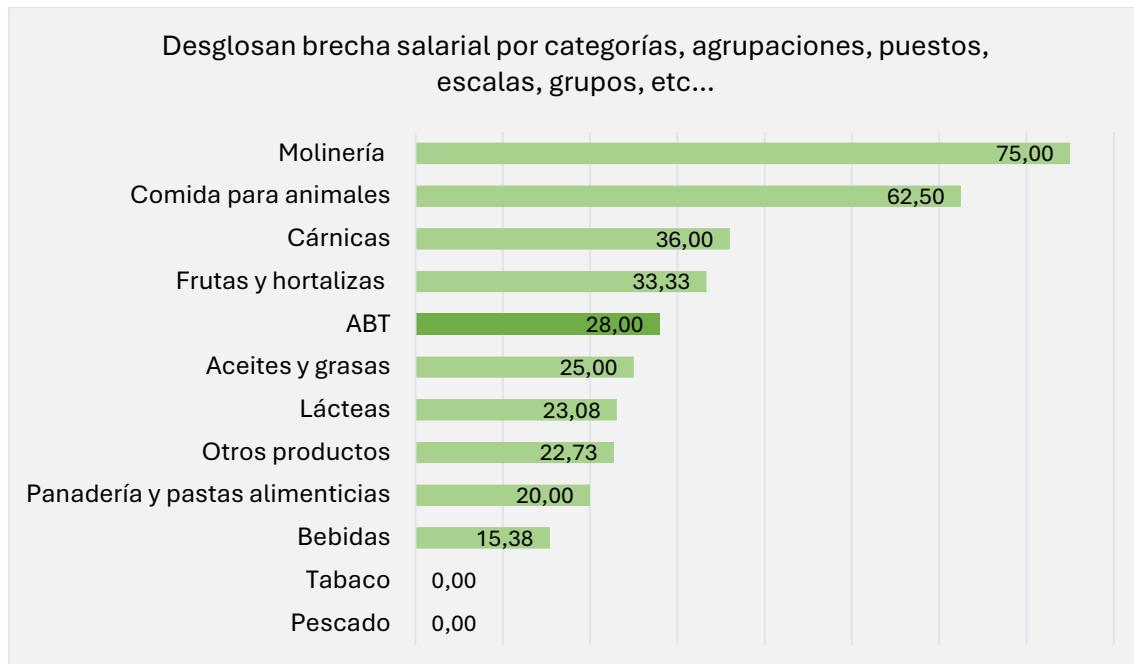
En cuanto a los planes de igualdad que incluyen información sobre brecha salarial detectada desglosada por categorías, agrupaciones, escalas, grupos, puestos, etc... se observa que el 72% de los plane registrados no incluye este desglose de la brecha salarial existente en la empresa.

De modo que solo el 28% de las empresas incluye información sobre la brecha salarial detectada en la auditoria desglosada por categorías, agrupaciones, puestos, grupos, etc...

El análisis por subsectores de actividad nos muestra:

- el 75% de las empresas de Molinería y el 62,5% del sector de Comida para animales, incluyen información sobre la brecha salarial detectada en la auditoria desglosada por categorías, agrupaciones, puestos, grupos, etc...
- el 36% del sector Cárnica y el 33% del sector Hortofrutícola incluyen dicha información sobre brecha salarial

En el lado opuesto, observamos que ninguna empresa del sector Tabaco y del sector de Pescado incluye datos de brecha salarial detectada en la auditoria desglosada por categorías, agrupaciones, puestos, grupos, etc... en sus auditorías retributivas.



La información ofrecida en las auditorias retributivas registradas con el plan de igualdad muestras que las categorías con más brecha salarial en la mayoría de los sectores de Alimentación, Bebidas y Tabaco, se encuentran en las Escala 04 y en Personal Técnico.

A continuación, se detallan las categorías con las brechas salariales más altas desglosadas por subsector de actividad:

SUBSECTOR	Categorías con brecha salarial más alta (20%-30%)
Cárnicas	Personal Técnico/ Escalas 02, 03, 04 y 06/ Oficial 2ª Producción/ Encargado/ Departamento de Calidad
Pescado	
Frutas y hortalizas	Personal Técnico/ Escala 04 y 07
Aceites y grasas	Personal Técnico/ Escalas 03 y 04
Lácteas	Dirección/ Grupo 01
Molinería	Escala 04 y 09/ Nivel 3 y 4
Panadería y pastas alimenticias	Escala 04/ Personal Técnico
Otros productos	Escala 04 y 05/ Titulado Superior/ Envasado
Comida para animales	Escalas 02, 03, 04 y 06/ Nivel 4
Bebidas	Escalas 01 y 15/ Comercial
Tabaco	

Brecha salarial superior al 25% y justificación

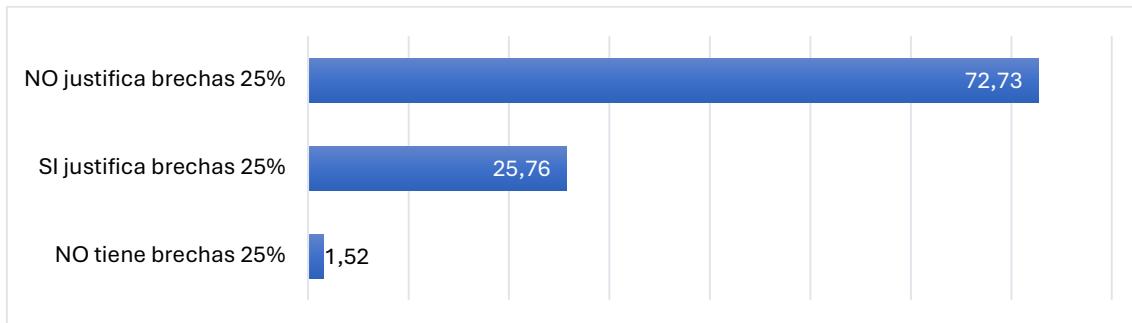
El artículo 6 del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, señala que el registro retributivo de las empresas con auditoria retributiva deberá incluir la justificación a que se refiere el ET (Art. 28.3), cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

La mayoría de los Planes de Igualdad que incluyen las conclusiones de la auditoria retributiva reconocen no tener brechas superiores al 25% y, en caso de reconocer esta brecha, no justifica los motivos de una brecha salarial que se sitúa por encima del 25% o continúa diciendo, que los desequilibrios están justificados y no nos discriminatorios.

Dentro de las conclusiones de la auditoria retributiva incluida en los planes de igualdad analizados del sector Alimentación, Bebidas y Tabaco, encontramos que son pocos los planes que justifican las brechas salariales que superan el 25%.

Los planes analizados muestran los siguiente:

- el 72,7% de los planes no incluye justificación alguna de las brechas salariales entre mujeres y hombres superiores al 25%
- el 1,5% afirma no tener brechas superiores al 25%
- el 25,7% justifica, en mayor o menor medida, las brechas salariales que se sitúan por encima del 25% tal y como recoge el RD 902/2020.



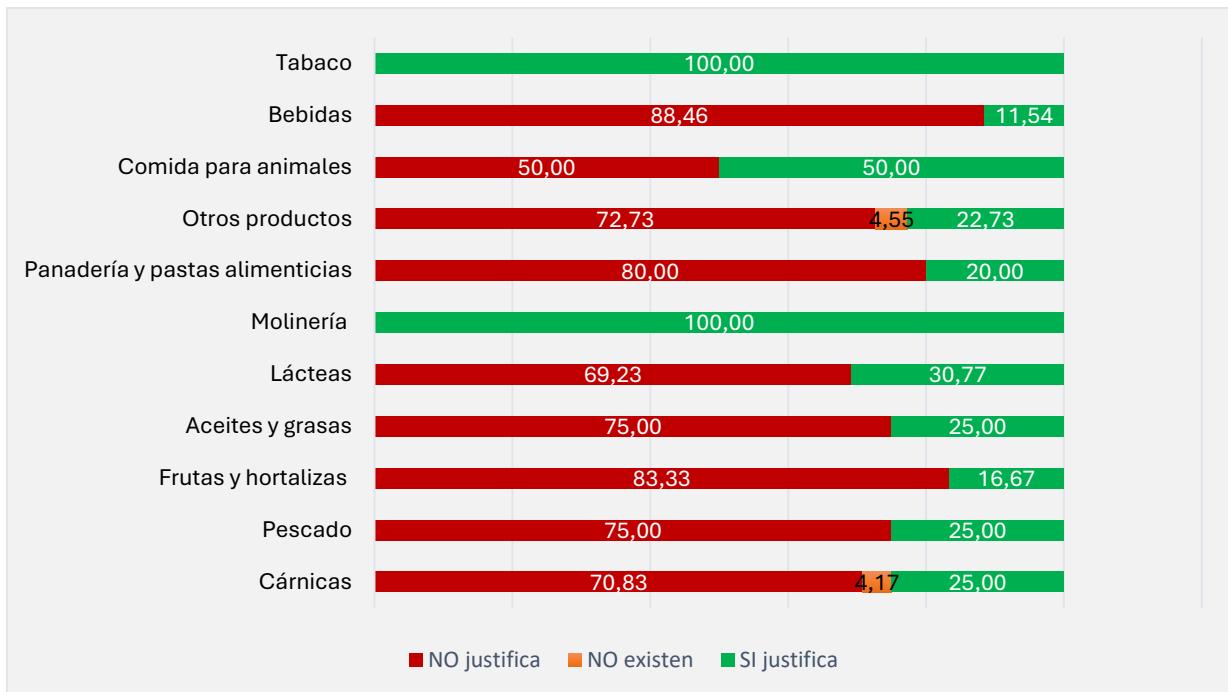
En cuanto a las empresas que incluyen alguna justificación de los motivos de brechas superiores al 25% los argumentos más utilizados se podrían resumir en los siguientes:

- *Antigüedad, el 63% de las auditorías que justifican estas brechas menciona la antigüedad como causa principal de la brecha salarial entre mujeres y hombres*
- *Complementos personales: Ad Personam, Puesto, Evaluación de desempeño, complemento ligado a las funciones, a la responsabilidad, a la actividad y a la disponibilidad*
- *“Otros conceptos”: pagos históricos a hombres*

El análisis por subsectores de actividad nos muestra que:

- todas las empresas de los sectores Tabaco y Molinería justifican las brechas existentes superiores el 25%
- El 50% de las empresas del sector de Fabricación de comida para animales, y el 31% del sector Lácteas, incluye una justificación de las brechas que superan el 25%.

En el lado opuesto se encuentran los sectores Hortofrutícola, Bebidas y Panadería y pastas alimenticias, en los que más del 80% de los planes registrados no justifica las brechas superiores al 25%, bien porque no las incluya o porque, aunque mencione estas brechas, no ofrece ninguna explicación o justificación de por qué suceden.



La información ofrecida en las auditorias retributivas registradas con el plan de igualdad muestra que los argumentos más utilizados por las empresas del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco para justificar sus brechas salariales que superan el 25% se apoyan, sobre todo, en la antigüedad y complementos personales ligados a las funciones desempeñadas y la responsabilidad.

A continuación, se detallan las justificaciones de las brechas salariales superiores al 25% más utilizadas, por subsector de actividad:

SUBSECTOR
Justificación brecha superior al 25%

Cárnicas	Antigüedad, Trabajo nocturno, Bonus, Productividad, Gratificación y Mejora voluntaria, Gratificación extraordinaria, Plus Especial, Plus Convenio, Mejora Absorbible, Horas Extras, Objetivos, Complementos personales (funciones y responsabilidad), Incentivo anual de productividad
Pescado	Complementos personales (responsabilidad y exigencia)
Frutas y hortalizas	Complementos ad personam, complemento al puesto
Aceites y grasas	-
Lácteas	Antigüedad, Plus de actividad y disponibilidad, Prima Ad Personam
Molinería	Antigüedad, Pluses, Objetivos, gratificación extraordinaria, complementos personales (funciones y responsabilidad), Evaluación del desempeño, Mejora voluntaria y Bonus
Panadería y pastas alimenticias	Plus de peligrosidad
Otros productos	Antigüedad y Plus Campaña
Comida para animales	Antigüedad, Pluses, Objetivos, gratificación extraordinaria, complementos personales (funciones y responsabilidad)
Bebidas	Antigüedad, Pluses, Objetivos, gratificación extraordinaria, complementos personales (funciones y responsabilidad), Plus de Permanencia
Tabaco	Pagos históricos a hombres

Plan de actuación

Según el artículo 8 del RD902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que realizan una auditoria salarial están obligadas a realizar un plan de actuación para la corrección o eliminación de las desigualdades retributivas detectadas en la auditoría.

Este plan de actuación debería contener: objetivos, actuaciones concretas, cronogramas y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

El análisis de los planes de igualdad estatales del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco registrados en el REGCON, nos muestra que esta obligación es solventada por las empresas de diferentes modos.

Algunas empresas, pocas, incluyen el plan de actuación en la auditoria retributiva, como dice la norma, pero solo la parte de actuaciones concretas, sin objetivos ni cronograma, ni responsables.

Otras empresas desarrollan esta parte en el área o eje de retribución, dentro del plan de igualdad.

Otras empresas lo recogen en ambos sitios, auditoría y plan, repitiendo las mismas medidas o actuaciones correctores, mientras que algunas empresas no lo recogen en ningún sitio.

En el caso de los planes de igualdad analizados del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco observamos lo siguiente:

- el 66%, la gran mayoría, no incluye un Plan de actuación para corregir las desigualdades retributivas detectadas en la auditoría retributiva
- solo el 34% de estos planes incluye un plan de actuación para corregir las diferencias salariales entre mujeres y hombres



El análisis por subsectores de actividad, nos muestra lo siguiente:

- todas las empresas del sector Tabaco incluyen un plan de actuación para corregir las brechas salariales detectadas
- el 60% del sector Panadería y pastas alimenticias y el 50% de Otros productos y Molinería

Tomando como referencia el porcentaje medio de empresas del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco que no incluye un plan de actuación para corregir la brecha salarial detectada en la auditoría, el 66%, el análisis por subsector muestra como este porcentaje es superior en algunos sectores:

- el 76% de las empresas del sector Cárnico no incluyen un plan de actuación para corregir y/o erradicar brechas salariales entre mujeres y hombres.
- el 75% de las empresas de los sectores de Comida para animales, Aceites y grasas, Hortofrutícola y Pescado tampoco incluyen este plan corrector.



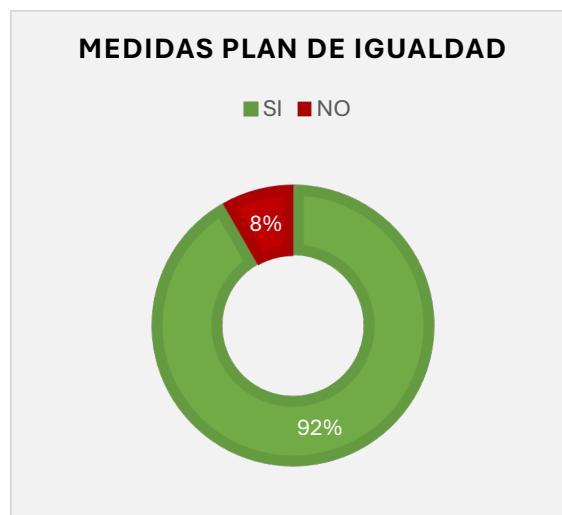
En el Anexo III de este estudio se incluye un cuadro detallado de las distintas medidas incluidas en los planes de actuación de las Auditorias retributivas analizadas por subsectores de Alimentación, bebidas y Tabaco.

Algunas medidas son muy generales y con poca concreción en la ejecución de las mismas y, aunque son variadas se podrían resumir en los siguientes puntos:

- *Actualización y revisión del Registro Retributivo anualmente*
- *Realización de una Auditoría Retributiva anual o bianual*
- *Revisión de las retribuciones de las nuevas incorporaciones para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres*
- *Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de empleo, promoción, descripciones de puestos de trabajo, etc...*
- *Medidas de acción positiva a favor del género menos representado en los procesos de selección, contratación y promoción, especificando en muchos casos los puestos o categorías en los que deberían seleccionar o promocionar las mujeres según las diferencias analizadas en el diagnóstico de situación*
- *Promoción con perspectiva de género a los puestos de mayor responsabilidad y Dirección*
- *Revisión de los sistemas de retribución variable, revisar los complementos salariales*
- *Revisión de las descripciones de los puestos de trabajo, las clasificaciones de las categorías profesionales*
- *Revisión de los criterios empleados para decidir subidas salariales*
- *Formación con perspectiva de género, formación orientada a la promoción de mujeres, planes de carrera para mujeres*

Medidas del Plan de Igualdad

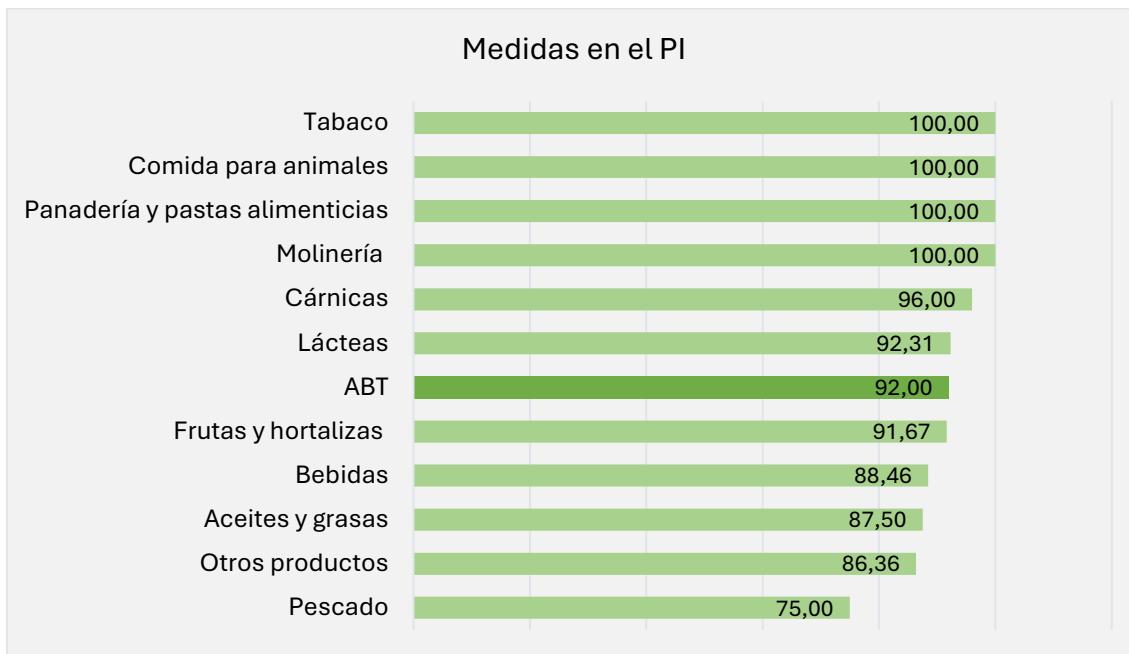
Centrándonos ya en el contenido del Plan de Igualdad en sí, entendido como un conjunto de medidas adoptadas, tras la realización del diagnóstico de situación, enfocadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se observa que del total de planes analizados del sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco, la inmensa mayoría, el 92% incluye medidas en el área de retribución enfocadas a la corrección de la brecha salarial, mientras que un 8% no incluye ninguna medida correctora de esta brecha.



El análisis por subsectores de actividad nos muestra que:

- todas las empresas de los sectores de Tabaco, Fabricación de comida para animales, Panadería y pastas alimenticias y el sector de Molinería incluyen medidas de política salarial o retribución dentro del Plan de Igualdad
- El 96% de las empresas del sector Cárnico y el 92% del sector Lácteo incluyen este tipo de medidas

En el lado opuesto y, por encima de la media del 8% que no incluyen medidas de retribución en su plan de igualdad, destaca el sector del Pescado, en que el 25% de los planes de igualdad registrados no incluye medidas de política salarial o retribución. Le siguen en importancia el sector de Otros productos y Aceites y grasas, en los que el 13,6% y el 12,5% de los planes de igualdad registrados no incluyen medidas retributivas para combatir la brecha salarial.



En el Anexo IV de este estudio se incluye un cuadro detallado de las distintas medidas incluidas en el eje o área de retribución de los Planes de Igualdad analizados de los distintos subsectores de Alimentación, bebidas y Tabaco.

El análisis de estas medidas muestra que, al igual que los planes de actuación incluidos en las auditorías, estamos hablando de medidas muy generales en la mayoría de los casos y con poca o ninguna concreción en la ejecución de las mismas.

Las medidas más extendidas en los Planes de Igualdad de este sector se podrían agrupar en cuatro tipos:

En primer lugar, encontramos un grupo de medidas que se limitan a recordar los instrumentos de transparencia retributiva obligatorios para las empresas según el RD902/2020: el registro retributivo y la Auditoría retributiva. En este sentido nos encontramos con las siguientes medidas:

- *Sistemas de VPT que integren la perspectiva de género*
- *Seguimiento anual del Registro Retributivo y medidas correctoras*
- *Informar a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad sobre los resultados del registro retributivo anual*
- *Seguimiento de la Política retributiva: complementos, retribución variable, incentivos, etc...*
- *Auditoría Retributiva anual o intermedia (a los 2 años del Plan)*

Otro grupo de medidas se refieren a la realización de estudios o creación de grupos de trabajo para analizar las brechas salariales detectadas en la empresa:

- *Realizar un estudio de brecha de genero cada 2 años de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades se establecerán medidas correctoras.*
- *Realizar un estudio de los complementos salariales. Análisis y revisión de la evolución de las brechas salariales detectadas para ver si pueden suponer una discriminación indirecta.*
- *Elaboración de un documento en el que se detalle y explique el modelo organizativo y su impacto en la retribución, garantizando el compromiso con la igualdad, que sirva para sentar las bases que permitan crear una estructura retributiva que siga garantizando la equidad interna en términos de género*
- *Creación de un grupo de trabajo reducido de entre los miembros de la comisión de nacional de igualdad con el fin de analizar las diferencias retributivas sustanciales objetivamente no justificables que se pudieran detectar. Este grupo de trabajo estará compuesto por 1 miembro de cada sección sindical firmante y por 3 miembros de la representación empresarial de entre los miembros de la comisión de seguimiento del plan. El grupo se reunirá con carácter semestral*
- *Revisión y seguimiento de los salarios y pluses en las categorías en las que se detecta brecha salarial en la Auditoría*

Otro grupo de medidas se dirige a la realización de campañas para visibilizar la igualdad salarial o acciones formativas dirigidas a las personas responsables de retribución:

- *Realizar una campaña para visibilizar el 22F, día de la igualdad salarial*
- *Formación en igualdad retributiva. Incluir en el Plan de Formación cursos sobre igualdad retributiva dirigidos a las personas responsables en materia de retribución y gestión de personal*

Y, el último grupo de medidas trata de implantar medidas más objetivas y coherentes con las desigualdades detectadas en la auditoría retributiva, desde la revisión de complementos, modificación de conceptos salariales, reducción de la brecha a porcentajes más bajos del 25%, corrección de brechas en los niveles en los que se detecta brecha en la auditoría, etc...

- *Criterios claros y objetivos en la asignación de complementos salariales y cantidades, especialmente en los que exista una brecha salarial superior al 5%*
- *Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadores, se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.*
- *Modificación de los conceptos existentes y/o o inclusión de aquellos que sean necesarios para proporcionar un equilibrio entre los complementos tradicionalmente considerados masculinos y femeninos en el conjunto de*

los conceptos retributivos, así como en los importes económicos que conllevan. Deben por tanto tener en consideración los aportes de las mujeres y los hombres a la empresa por igual, sin que ninguno de ellos excluya a alguno de los sexos de poder ser percibido en la práctica.

- *Revisar el actual sistema de evaluación de desempeño y en caso de no existir, implantar un nuevo sistema para vincularlo con los factores en puestos de igual valor identificados en la Valoración de Puestos de Trabajo, con el fin de garantizar la igualdad retributiva en los puestos de igual valor, y la objetividad de criterios en la evaluación del desempeño*
- *Reducir la brecha salarial del complemento del plus de presencia del 25,44% al 20%.*
- *En vistas a la previsible futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, que establecerá límites de brecha salarial de un 5%, se recomienda tomar medidas de forma progresiva para adecuarse a la futura normativa*
- *Reducir por debajo del 25% las brechas identificadas en los niveles 51, 49, 48, 44 y 43 a través de mecanismos de compensación y corrección aplicables a estos puestos*
- *Revisar anualmente las subidas salariales por encima de convenio, con el fin de que no contengan criterios de discriminación por razón de género y vigilar la aplicación de la política retributiva*
- *Analizar la naturaleza de cada concepto retributivo con una diferencia superior al 15% y, en aquellos en los que se identifiquen causas concretas y la empresa pudiera tomar decisiones, desplegar medidas oportunas para disminuir esas diferencias.*

3.- Conclusiones

Este estudio se basa en el análisis de 133 planes de igualdad estatales pertenecientes a algunos de los sectores de Alimentación, Bebidas y Tabaco registrados en el REGCON en los últimos cinco años.

Los planes de igualdad registrados en el REGCON, muestran que solo el 4% de las empresas de estos sectores tendría obligación de negociar y aplicar un Plan de Igualdad. Este porcentaje de empresas es mayor en el caso de la Industria del tabaco, en el que el 18% de las empresas contaría con un plan de igualdad, seguido del sector del Pescado, el 13,5% y el sector Hortofrutícola, el 9,7%.

De este grupo de empresas, la inmensa mayoría de las empresas habría cumplido con lo mandatado en el artículo 45.2 de la LO 3/2007, aunque aún hay empresas de los sectores Cárnico, Panadería y pastas alimenticias y Fabricación de comida para animales que tendrían pendiente la elaboración e implantación de medidas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Al igual que en el sector Agrario, las empresas de estos sectores empezaron tarde a negociar sus planes de igualdad ya que la mayoría de los planes se registran en 2023 y 2024, tres y cuatro años después de la entrada en vigor de los RD 901 Y 902.

El análisis de los planes de igualdad de este estudio se ha centrado en el grado de implantación de la transparencia y de la igualdad salarial en las empresas estatales de estos sectores según las obligaciones recogidas en el RD902/2020, de 13 de octubre de 2020 y de dicho análisis se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- el 62% de las empresas del conjunto de sectores de Alimentación, Bebidas y Tabaco que cuenta con un plan de igualdad tiene previsto garantizar el principio de igualdad retributiva a través de una revisión de los complementos salariales, extrasalariales, etc...
- por subsectores, todas las empresas de los sectores Tabaco y Molinería, tienen previsto realizar una revisión salarial que garantice el principio de igualdad, mientras que no llegan al 41% las empresas del sector de Otros productos alimenticios
- el 38% de estas empresas incorporará medidas de reducción o eliminación de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres. Entre estas medidas destaca, la realización y el seguimiento de las brechas a través del registro retributivo y la revisión de las retribuciones, de los puestos y clasificación profesional, descripción de los puestos y de la política salarial
- por subsectores, todas las empresas del sector de Tabaco incorporan medidas para reducir o eliminar la brecha salarial de género, el 75% de las empresas de Molinería y el 59% de las empresas del sector Bebidas, mientras que el 92% de las empresas Lácteas contesta que NO incluirá

- medidas para poner fin a la brecha salarial entre mujeres y hombres, seguido del sector de Aceites y grasas, el 87,5% y el sector del Pescado, el 75%
- el 84,2% de los planes de igualdad analizados incluye las conclusiones de la Auditoria Retributiva realizada, cumpliendo con ello con el principio de transparencia retributiva y la mayoría lo hace de una forma detallada, recogiendo la metodología utilizada, la valoración de puestos de trabajo y las brechas salariales por categoría, grupo, puesto, escala, etc...
 - por subsectores, todas las empresas del sector Molinería incluyen las conclusiones de la Auditoria Retributivo y el 75% de las empresas de los sectores Pescado y Alimentación animal, mientras que el 50% de las empresas del sector de Aceites y grasas, NO incluye conclusiones de la Auditoria retributiva realizada
 - el 83%, NO incluye ninguna información sobre el Registro Retributivo
 - por subsectores destacan los porcentajes, aunque bajos, de los sectores que incluyen información sobre el Registro Retributivo, el 25% de las empresas de los sectores Pescado y Hortofrutícola y el 20% de Panadería y pastas alimenticias. Por el contrario, ninguna empresa de los sectores de Tabaco y Molinería incluye ni menciona nada sobre el Registro Retributivo
 - el 56% de los planes analizados NO incluye información sobre la Valoración de Puestos de Trabajo realizada y la mayoría NO ha utilizado la Herramienta del Ministerio para realizar dicha valoración
 - por subsectores destacan los porcentajes, aunque bajos, de los sectores que incluyen información sobre la Valoración de puestos realizada y han utilizado la Herramienta del Instituto de las Mujeres, el 33% de las empresas del sector Hortofrutícola, el 25% de los sectores de Comida para animales y Pescado, mientras que ninguna empresa del sector de Tabaco y más del 70% en los sectores de Aceites, Pescado y Lácteas, NO incluye ni menciona nada sobre Valoración de puestos de trabajo
 - la tendencia empresarial más extendida en los planes de igualdad analizados es no incluir el dato exacto sobre brecha salarial entre mujeres y hombres detectada en la empresa. Incluyen información sobre la auditoría retributiva, valoración de puestos de trabajo y señalan las brechas superiores al 25% pero rehúyen de incluir la brecha salarial total o desglosada por grupos, puestos, escalas, etc...
 - el 37% de las empresas reconoce una brecha salarial en la franja del 5% al 10% y el 30%, reconoce una brecha salarial que supera el 20%
 - por subsectores, todas las empresas del sector Tabaco, el 50% de las empresas del sector Pescado y el 25% del sector de Fabricación de comida para animales, reconocen una brecha superior al 20%, mientras que el 67% de las empresas del sector Hortofrutícola, el 62,5% de Aceites y el 61,5% de Bebidas, NO incluyen la brecha salarial existente en la empresa
 - solo el 28% de las empresas incluye información sobre brecha salarial desglosada por categorías, agrupaciones, puestos, grupos, etc...

- por subsectores, el 75% de las empresas del sector de Molinería y el 62,5% de las empresas de Comida para animales desglosan la brecha salarial por categorías, agrupaciones, puestos, grupos, etc..., mientras que ninguna empresa de la industria del Tabaco y del sector del Pescado incluyen esta información
- Persona Técnico y la Escala 04 cuentan con las brechas más altas y que, en todos los casos, superan el 25%.
- La mayoría de los Planes de Igualdad que incluyen las conclusiones de la auditoria retributiva reconocen no tener brechas superiores al 25% y, en caso de reconocer esta brecha, no justifica sus motivos o reconoce motivos no discriminatorios
- las empresas que incluyen alguna justificación de los motivos de brechas superiores al 25% se apoyan en la antigüedad como causa principal de la brecha salarial entre mujeres y hombres, así como en complementos personales como Ad Personam, Puesto, Evaluación de desempeño, complemento ligado a las funciones, a la responsabilidad, a la actividad y a la disponibilidad
- por subsectores, todas las empresas de los sectores de Tabaco y Molinería justifican las brechas existentes superiores el 25%, mientras que el 80% de los planes registrados de los sectores Hortofrutícola, Bebidas y Panadería y pastas alimenticias, NO justifica las brechas superiores al 25%
- La obligación empresarial de incluir un plan de actuación para corregir desigualdades retributivas dentro de la auditoria salarial, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento, es solventada por las empresas de diferentes modos, algunas empresas, pocas, incluyen el plan de actuación en la auditoria retributiva, como dice la norma, pero solo la parte de actuaciones concretas, sin objetivos ni cronograma, ni responsables. Otras empresas desarrollan esta parte en el área o eje de retribución, dentro del plan de igualdad, otras ni en un sitio ni en otro y otras empresas lo recogen en ambos sitios, auditoria y plan, repitiendo las mismas medidas o actuaciones correctoras.
- el 34% de las empresas de estos sectores incluyen un plan de actuación para corregir diferencias salariales como un punto de la Auditoria Retributiva
- por subsectores, todas las empresas del sector Tabaco, el 60% de Panadería y pastas y el 50% de Otros productos y Molinería, incluyen un plan de actuación para corregir diferencias salariales en su Auditoría Retributiva, mientras que el 76% de las empresas Cárnica y el 75% de Comida para animales, Aceites y grasas, Hortofrutícola y Pescado NO incluyen ningún plan corrector de la brecha salarial
- Las medidas incluidas en el plan de actuación de la Auditoria retributiva son muy generales en la mayoría de los casos y con poca concreción en la ejecución de las mismas, no suelen ir más allá de la norma o proponen actuaciones concretas de seguimiento de algún complemento. Aunque son

pocas, también encontramos algunas medidas más innovadoras que avanzan un poco más con actuaciones más concretas en otras áreas que afectan al salario, no solo en el área de retribución, como el acceso al empleo, la contratación, la promoción o la formación

- el 92% de los planes analizados incluye medidas en el área de retribución enfocadas a la corrección de la brecha salarial.
- por subsectores, todas las empresas de los sectores de Tabaco, Fabricación de comida para animales, Panadería y pastas alimenticias y Molinería incluyen medidas de política salarial o retribución dentro del Plan de Igualdad, mientras que en el caso del sector Pescado, el porcentaje baja al 75% de los planes de igualdad registrados
- Estas medidas se incluyen dentro del área de Retribución o Política Salarial del Plan de Igualdad y en los planes analizados de los sectores de Alimentación, Bebidas y Tabaco observamos que al igual que los planes de actuación incluidos en las auditorías, estamos hablando de medidas muy generales en la mayoría de los casos y con poca o ninguna concreción en la ejecución de las mismas.
- Las medidas más extendidas en los Planes de Igualdad de este sector se podrían agrupar de la siguiente manera: en primer lugar, encontramos un grupo de medidas que se limitan a recordar los instrumentos de transparencia retributiva que son obligatorios para las empresas según el RD902/2020: el registro retributivo y la Auditoria retributiva; observamos otro grupo de medidas que hacen referencia a la realización de estudios o creación de grupos de trabajo para analizar las brechas salariales detectadas en la empresa; otro grupo de medidas se dirige a la realización de campañas para visibilizar la igualdad salarial o acciones formativas dirigidas a las personas responsables de retribución y, el último grupo de medidas trata de implantar medidas más objetivas y coherentes con las desigualdades detectadas en la auditoría retributiva, desde revisión de complementos, modificación de conceptos salariales, reducción de la brecha a porcentajes más bajos del 25%, corrección de brechas en los niveles en los que se detecta brecha en la auditoría.

A cinco años de la implementación de los reglamentos de igualdad que ampliaron el colectivo de empresas obligadas a tener planes de igualdad y se establecieron medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva a través de los instrumentos de transparencia retributiva: el registro retributivo y la auditoria retributiva, se evidencia que son pocos los planes de actuación que desarrollan medidas concretas y realmente correctoras de las desigualdades retributivas que ambos instrumentos ponen de manifiesto y que son muchas las empresas que entienden (mal) que solo es necesario corregir las brechas superiores al 25%.

Veremos qué pasa en materia salarial, con la transposición de la Directiva (UE) 2023/970, sobre igualdad de retribución entre mujeres y hombres, que deberá

realizarse en nuestro país antes del 7 de junio de 2026 y que impondrá nuevas obligaciones a las empresas en materia de información salarial, tanto en el proceso de selección como durante la relación laboral. Con esta Directiva la cultura de la transparencia trasciende el ámbito retributivo y alcanza todos los procesos de Recursos Humanos a la vez que establece la obligación de la representación sindical de participar junto a las empresas en la elaboración de las auditorías retributivas cuando se detecten brechas salariales de género del 5%.

EMPRESA	Convenio/s de aplicación
LOHMANN BREEDERS SPAIN, S.L.	Estatal (Granjas avícolas)
FRESAFLOR S.C.A	Huelva (Campo) y Ávila (Agrícola)
HOLD BABY PLANT, S.L	Granada (Campo) y Murcia (Tomate)
AGRICOLA VILLENA, S.L.	Alicante (Campo) y Cádiz (Campo)
AGRAR SYSTEMS S.A. UNIPERSONAL	Almería (Campo) y Murcia (Tomate)
ESPACE TECNO AGRICOLA, S.L.U	Murcia (Manipulado, Agrario y Tomate); Granada (Campo) y Almería (Campo)
PIG IMPROVEMENT COMPANY ESPAÑA S.A.	Madrid (Comercio) y Estatal (Granjas avícolas)
SUREXPORT COMPAÑÍA AGRARIA S.L.	Huelva (C. Empresa) y Ávila (Agrícola)
ORGANIZACION DE PRODUCTORES AGROMARK, S.L.	Alicante (Agropecuario) Cataluña (Agropecuario) Almería (Campo) y Murcia (Tomate, Manipulado y Comercio)
FRESPALOS, S.A.	Huelva (Campo y Oficinas) y Ávila (Agrícola)
AGRÍCOLA ESPAX SL	Huesca (Agricultura) y Cataluña (Agropecuario)
EMBUTIDOS FLOR	Estatal (Cárnicas y Granjas avícolas) y País Valenciano (Minorista carnicería)
PRODUCCIONS AGRÀRIES DE CAMP, PAC, SAT 1375, CAT	Lleida (Manipulado frutas y verduras)
SELECCIÓN BATALLE S.A.	Estatal (Granjas avícolas)
GRUPO DE EMPRESAS AGRIHOLD	Valencia (Agropecuario), Castellón (Agropecuario) y Huelva (Campo)
BONNYSA	Alicante (Agropecuario), Canarias (Campo) y Murcia (Tomate)
SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA COSTA DE HUELVA	Huelva (Campo) y Valladolid (Campo)
GRUPO HERBEX	Almería (Campo), Granada (Campo) y Canarias (Campo)
FRUTICOLA CASTELNOVO S.L.	Sevilla (Agrícola), Huelva (Campo) y Extremadura (Campo)
SAT CONDADO DE HUELVA	Huelva (Campo) y Ávila (Agrícola)
FRUTICOLA ALQUEVA NATURE SL	Sevilla (Agrícola) y Extremadura (Campo)
PLANTAS DE NAVARRA, S.A.	Navarra (Agropecuario)
PLAN IGUALDAD 2021 - 2024 IMPORTACO FRUTOS SECOS	Empresa (IMPORTACO)
SURINVER EL GRUPO, S. COOP.	Alicante (Agropecuario)

EMPRESA	Convenio/s de aplicación
GRANJA LOS ALECSOS, S.L.	Estatal (Granjas avícolas)
LALLEMAND BIO, S.L.	Estatal (Comercio productos químicos, droguería, etc...)
PRODUCTOS FLORIDA, S.A.	Estatal (Alimentación Animal, Mataderos aves y Granjas avícolas) y Alicante (Comercio de Alimentación)
EXPLOTACIONES AGRARIAS LOS MASOS, S.L.	Huesca (Agricultura) y Cataluña (Agropecuario)
AGRITRASA AUTOAGRICOLA S.L.	Jaén (Comercio del Metal)
FRUTAS Y HORTALIZAS DEL SURESTE, S.L.	Murcia (Tomate) y Alicante (Agropecuario)
S.A.T LAS PRIMICIAS, S.L	Alicante (Agropecuario), Almería (Campo) y Murcia (Tomate y Tomate fresco)
AVIAGEN, SAU	Estatal (Granjas avícolas)
SEmen CARDONA, S.L.	Cataluña (Agropecuario)
JUAN JIMENEZ GARCÍA, S.A.U.	Estatal (Alimentación Animal y Granjas avícolas), Almería (Campo) y Murcia (Agrícola)
GRUPO AVÍCOLA LA CRESTA S.L.U.	Estatal (Granjas avícolas)
AGRIMARBA 2 S.L.	Huelva (Campo)
AGRO-SORIGUÉ, S.A.U.	Cataluña (Agropecuario), Huesca (Agropecuario) y Lleida (Aceite)
SCA NTRA SRA DE LA BELLA COBELL	Huelva (Campo) y Ávila (Agrícola)

EMPRESA	Subsector ABT	Convenio/s de aplicación
ARAGONESA DE PIENSOS S.A	Cárnicas	Estatal (Granjas avícolas, Piensos y Mataderos)
CORSA PETFOOD, S.L.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
INDUSTRIA AVICOLA SUREÑA, S.L.	Cárnicas	Estatal (Mataderos)
SERTRADEC PRODUCTION MEAT SL	Cárnicas	Estatal (Mataderos y Cárnicas)
PALETAS MARPA, S.L.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
AVICOLA MORALEJA, S.A.	Cárnicas	Estatal (Mataderos)
EMBUTIDOS FLOR	Cárnicas	Estatal (Granjas avícolas y Cárnicas) y País Valenciano (Carnicería Castellón y Valencia y Comercio minorista de carnicería)
HERMANOS RODRIGUEZ BARBANCHO, S.L.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
GRUPO EMPRESARIAL PALACIOS ALIMENTACION, S.A.U	Cárnicas	Estatal (Cárnicas y Conservas vegetales)
PLAN IGUALDAD U.V.E,S.A.	Cárnicas	Estatal (Granjas avícolas, Alimentación animal y Mataderos) y Madrid (Comercio de Alimentación)
GRUPO SARIA	Cárnicas	Estatal (Cárnicas e Industria Química)
CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA S.A	Cárnicas	Estatal (Cárnicas y Alimentación Animal), Barcelona (Alimentación, charcutería, etc...) y Guadalajara (Comercio en general)
PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES GRUPO INCARLOPSA	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
JOAQUIM ALBERTI SA	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
RIVASAM INTERCONTINENTAL S.A.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
SIC OUTSOURCING S.L	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
SANCHEZ ROMERO CARVAJAL JABUGO, S.A.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas), Sevilla (Agrícola), Cádiz (Campo), Extremadura (Campo), Córdoba (Agropecuario), Toledo (Campo), Málaga (Agropecuario) y Huelva (Campo)
ESTEBAN ESPUÑA, S.A.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
PRODUCTOS PORCINOS SECUNDARIOS S.A.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
REDONDO IGLESIAS, S.A.U.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
MONTESANO EXTREMADURA S.A.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
SALA DE DESFER I MAGAZEM FRIGORIFIC J VIÑAS SA	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
CÁRNICAS SERRANO, S.L.	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
MARTINEZ LORIENTE, SA	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)

EMPRESA	Subsector ABT	Convenio/s de aplicación
PLAN DE IGUALDAD EMPRESA MARTINEZ LORIENTE, S.A. 2012-2015	Cárnicas	Estatal (Cárnicas)
CLAVO FOOD FACTORY S.A.	Pescado	Estatal (Productos del mar)
DELFIN ULTRACONGELADOS S.A.	Pescado	Estatal (Productos del mar)
ARTE MORHUA S.A.	Pescado	Estatal (Conservas pescado)
ANGULAS AGUINAGA, S.A.	Pescado	Estatal (Productos del mar y Frío Industrial), Palencia (Comercio) y Guipúzcoa (Industria y Comercio de Alimentación)
ULTRACONGELADOS DE CORTES SLU	Hortofrutícola	Empresa (Ultracongelados Cortes)
SORIANO APARICIO, S.L.	Hortofrutícola	Estatal (Conservas vegetales); Barcelona (Comercio frutas, verduras, etc...); Valencia (Agropecuario) y Albacete (Campo)
ACEITUNAS SARASA, S.A.U y SARASA ALMENDRALEJO, S.L.	Hortofrutícola	Estatal (Conservas vegetales)
GRUPO SANLUCAR	Hortofrutícola	Huelva (Oficinas y Campo); País Valenciano (Oficinas y despachos); Valencia (Hostelería y Oficinas) y Zaragoza (Agropecuario)
VERDIFRESH SLU	Hortofrutícola	Empresa (Verdifresh)
GELAGRI IBÉRICA S.L.	Hortofrutícola	Estatal (Conservas vegetales) y Navarra (Empresa Gelagri Iberica)
ACICO SAU	Hortofrutícola	Estatal (Conservas vegetales) y Zaragoza (Almacenaje y distribución de Alimentación)
EUROCHAMP SAT	Hortofrutícola	Estatal (Conservas vegetales)
MARIN GIMENEZ HERMANOS, S.A.	Hortofrutícola	Estatal (Conservas vegetales)
PLAN DE IGUALDAD DE YEMAS DE SANTA TERESA	Hortofrutícola	Empresa (Yemas de Santa Teresa)
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS DE NAVARRA S.A.U.	Hortofrutícola	Estatal (Conservas vegetales)
PLAN IGUALDAD ALIMENTCO, S.A.	Hortofrutícola	Estatal (Conservas vegetales)
LANDS & BUILDING, S.L.	Grasas y aceites	Estatal (Aguas envasadas) y Toledo (Campo y Aceites)
PLAN DE IGUALDAD DE F.FAIGES, S.L.	Grasas y aceites	Empresa (F. Faiges)
DCOOP, S. COOP. AND.	Grasas y aceites	Córdoba (Agropecuario y Aceite), Granada (Aceite), Jaén (Aceite), Málaga (Comercio y Aceite), Sevilla (Aceite y Aderezo de aceitunas) y Ciudad Real (Vino)
GRUPO SARIA	Grasas y aceites	Estatal (Cárnicas y Química), Cataluña (Oficinas), A Coruña (Transportes) y Barcelona (Transportes)
COOPERATIVA OLEICOLA SERRANA DEL PALANCIA, COOP. V.	Grasas y aceites	Castellón (Agropecuarios Fijos y Supermercados)
ACEITES DEL SUR-COOSUR, S.A.	Grasas y aceites	Empresa (COOSUR)
BUNGE IBÉRICA, S.A.U.	Grasas y aceites	Empresa (BUNGE) y Cataluña (Comercio)

EMPRESA	Subsector ABT	Convenio/s de aplicación
INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A.	Lácteas	Estatal (Lácteas)
QUESOS ROCINANTE, S.L.	Lácteas	Estatal (Lácteas)
DANONE S.A.	Lácteas	Empresa (DANONE)
REGMA SA	Lácteas	Cantabria (Obradores y despachos de confitería)
COVAP, S.COOPERATIVA GANADERA VALLE DE LOS PEDROCHES	Lácteas	Estatal (Lácteas, Cárnica y Alimentación Animal), Córdoba (Hostelería) y Madrid (Hostelería)
LECHE CELTA, S.L.U.	Lácteas	Estatal (Lácteas) y Empresa (LECHE CELTA)
GRUPO GANADEROS DE FUERTEVENTURA, S.L.	Lácteas	Sin Convenio
PLAN DE IGUALDAD DE FRONERI IBERIA	Lácteas	Empresa (FRONERI IBERICA)
CALIDAD PASCUAL S.A.U.	Lácteas	Estatal (Lácteas y Aguas envasadas)
IPLAN DE IGUALDAD MANTEQUERÍAS ARIAS 2022-2026	Lácteas	Estatal (Lácteas)
QUESERIA LAFUENTE S.A.U.	Lácteas	Estatal (Lácteas)
OVIGANIC IBERICA, S.L.U	Lácteas	
GRUPO ENTREPINARES, S.L.U.	Lácteas	
GRUPO SARIA	Molinería	Estatal (Cárnica y Química), A Coruña (Transportes) y Barcelona (Transportes)
HARINAS Y SÉMOLAS DEL NOROESTE, S.A.U.	Molinería	Estatal (Harinas)
MAICERIAS ESPAÑOLAS S.A.	Molinería	Estatal (Arroz)
HARINERA VILAFRANQUINA, S.A	Molinería	Estatal (Harinas)
EUROPAstry SA	Panadería y pastas	Cataluña (Masas congeladas), Guadalajara (Panadería), Pontevedra (Comercio Alimentación), A Coruña (Panaderías), Lugo (Panaderías), Vizcaya (Comercio Alimentación) y Baleares (Panadería)
OBRADOR LEVADURA MADRE, S.L.	Panadería y pastas	Valencia (Panadería), Madrid (Confitería, pastelería...) y Barcelona (Industria de panadería)
PANAMAR BAKERY GROUP, S.L	Panadería y pastas	Zaragoza (Confitería), Málaga (Confitería), Baleares (Comercio), Comunidad Valenciana (Panadería), Madrid (Confitería), Vizcaya (Confitería), Barcelona (Confitería), Girona (Industria del pan), Murcia (Confitería) y Sevilla (Confitería).
MISSION FOODS IBERIA, S.A.U.	Panadería y pastas	Madrid (Confitería)
II PLAN DE IGUALDAD DE GALLETAS SIRO, S.A.U	Panadería y pastas	Empresa (CEREALTO)
OROMAS, S.A	Panadería y pastas	Estatal (Harinas)

EMPRESA	Subsector ABT	Convenio/s de aplicación
ATRIAN BAKERS, S.L.	Panadería y pastas	Cataluña (Masas congeladas)
PRODUCTOS ALIMENTICIOS GALLO, S.L.	Panadería y pastas	Estatal (Pastas alimenticias)
MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL SAU	Panadería y pastas	
NOVAPAN, S.L.	Panadería y pastas	Madrid (Comercio Alimentación), Zaragoza (Confitería) y Zaragoza (Panadería)
FRUTOS SECOS MEDINA S.L.	Otros productos	Comunidad Valenciana (Empresas elabor y comer de frutos secos) y Madrid (Masas y patatas fritas)
GRUPO YBARRA ALIMENTACIÓN, S.L.	Otros productos	Estatal (Conservas vegetales) y Sevilla (Aceites)
TUPINAMBA SA	Otros productos	Cataluña (Torrefactos del café)
NESTLE ESPAÑA, S.A.	Otros productos	Empresa (NESTLÉ- 9 convenios por centro de trabajo) y Tarragona (Productos del café)
AGOTZAINA SL	Otros productos	Estatal (Granjas avícolas)
ELABORADOS NATURALES DE LA RIBERA DEL EBRO, S.L.	Otros productos	Estatal (Conservas vegetales)
PRODUCTOS CHURRUCA, S.A.	Otros productos	Comunidad Valenciana (Almacenistas de Alimentación)
T-500 PURATOS, S.A.	Otros productos	Estatal (Comercio y Pastas alimenticias), Barcelona (Industria del aceite y Trabajadores del Chocolate) y Girona (Chocolates)
JURADO HERMANOS S.L	Otros productos	Comunidad Valenciana (Chocolates y Torrefactos del café)
TORRONS VICENS, S.L.	Otros productos	Estatal (Turrones y Mazapanes)
POMPADOUR IIBERICA,S.A.	Otros productos	
LIVEN S.A.U	Otros productos	Empresa (LIVEN)
PLANTAPOL, S.L.U.	Otros productos	Cataluña (Productos dietéticos) y Zaragoza (Distribución de Alimentación)
PLAN IGUALDAD 2021 - 2024 IMPORTACO FRUTOS SECOS	Otros productos	Empresa (IMPORTACO FRUTOS SECOS)
PRODUCTOS CONGELADOS, S.A.	Otros productos	Empresa (PRODUCTOS CONGELADOS)
GALLINA BLANCA, SA	Otros productos	Empresa (GALLINA BLANCA)
SOCIEDAD COOPERATIVA GENERAL AGROPECUARIA ACOR	Otros productos	Empresa (AZUCARERA)
LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EUROFRITS SA - PLAN DE IGUALDAD	Otros productos	Sin Convenio
CASA SANTIVERI SL	Otros productos	Empresa (CASA SANTIVERI) y Cataluña (Productos dietéticos)
UNITED CONFECTIONARY, S.L.	Otros productos	

EMPRESA	Subsector ABT	Convenio/s de aplicación
PLAN DE IGUALDAD FRIT RAVICH S.L	Otros productos	Empresa (FRIT RAVICH)
SOCIEDAD COOPERATIVA GENERAL AGROPECUARIA ACOR	Otros productos	Estatal (Industria Azucarera)
LIPIDOS TOLEDO SA	Alimentación Animal	Estatal (Alimentación Animal)
SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA BAJO DUERO	Alimentación Animal	Estatal (Alimentación Animal)
PIENSOS PROCASA SL	Alimentación Animal	Estatal (Alimentación Animal)
PIENSOS LA PLATA S.L.	Alimentación Animal	Estatal (Granjas avícolas)
AL DAHRA EUROPE SRL SUCURSAL EN ESPAÑA	Alimentación Animal	Estatal (Alimentación Animal)
GRUPO SARIA	Alimentación Animal	Estatal (Cárnicas y Químicas), Barcelona (Transportes), Cataluña (Oficinas y despachos) y A Coruña (Transportes)
TROUW NUTRITION IBERIA	Alimentación Animal	Estatal (Alimentación Animal)
COOPERATIVA D'IVARS D'URGELL I SECCIÓ DE CRÈDIT SCCL	Alimentación Animal	Estatal (Granjas y Alimentación Animal)
GRUPO AQUASERVICE	Bebidas	Estatal (Aguas envasadas) y Valencia (Almacenistas)
BODEGA DE SARRÍA S.A.	Bebidas	Valladolid (Industria de la vid), Zaragoza (Vinícola), La Rioja (Industria vinícola), Navarra (Vinícola)
MAHOU, S.A.	Bebidas	Empresa (MAHOU)
PEPSICO IBERIA SERVICIOS CENTRALES, S.L	Bebidas	Sevilla, Guipúzcoa, Madrid, Valencia y Cataluña (Oficinas y Despachos)
KOMVIDA KOMBUCHA S.L	Bebidas	Estatal (Aguas envasadas)
HIJOS DE RIVERA, S.A.U.	Bebidas	Empresa (HIJOS DE RIVERA)
BODEGAS OSBORNE, S.A.	Bebidas	Cádiz (Industrias vinícolas) y Ciudad Real (Industrias vinícolas)
BODEGAS DE LOS HEREDEROS DEL MARQUÉS DE RISCAL S.L.	Bebidas	Empresa (MARQUES DE RISCAL) y Valladolid (Campo e Industria de la Vid)
DESTILERIAS AREHUCAS SA	Bebidas	Sin Convenio
GRUPO AGORA	Bebidas	Sin Convenio
AQUADEUS, S.L.	Bebidas	Estatal (Aguas envasadas)
ALMA CARRAOVEJAS	Bebidas	Valladolid (Industria de la vid, Oficinas y despachos y Hostelería), Ourense (Industria Vitivinícola), Segovia (Agropecuario), Burgos (Agropecuario), Álava (Industria del vino) y Madrid (Industria Vinícola)
BODEGAS MARTIN CODAX SAU	Bebidas	León (Industria de la vid) y Pontevedra (Industrias vitivinícolas)
CERVEZAS SAN MIGUEL, S.L.U.	Bebidas	Empresa (Cervezas San Miguel)

EMPRESA	Subsector ABT	Convenio/s de aplicación
BODEGAS RAMON BILBAO, S.A.	Bebidas	La Rioja (Industrias vinícolas)
PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN, S.A.	Bebidas	
DZ LICORES, S.L.U.	Bebidas	Navarra (Industrias vinícolas)
PLAN IGUALDAD 2021 - 2024 BEBIDAS NATURALES	Bebidas	Empresa (IMPORTACO BEBIDAS NATURALES)
PREMIUM MIX GROUP, S.L.	Bebidas	Estatal (Aguas y Conservas vegetales) y Empresa (Premium Mix Girona)
BODEGAS GONZÁLEZ BYASS JEREZ, S.L.	Bebidas	Cádiz (Industrias vinícolas y Viticultura) y Valladolid (Industria de la vid y Campo)
BEAM SUNTORY SPAIN, S.L.	Bebidas	Madrid (Industrias Vinícolas)
CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS S.L.	Bebidas	Empresa (CASBEGA)
AGUAS DE SOLÁN DE CABRAS, S.A.	Bebidas	Estatal (Aguas), Madrid (Comercio) y Cuenca (Empresa. SOLAN DE CABRAS)
HACIENDA Y VIÑEDOS MARQUÉS DEL ATRIO, S.L.	Bebidas	La Rioja (Industrias vinícolas), Navarra (Industria Vinícola) y Valencia (Industrias Vinícolas)
INTERMALTA SA	Bebidas	
PERNOD RICARD WINEMAKERS SPAIN, S.A.	Bebidas	
COMPAÑIA CANARIENSE DE TABACOS, S.A.	Tabaco	Madrid (Oficinas y Despachos) y Las Palmas Empresa (CIA CANARIENSE DE TABACOS)

CARNICAS

Trabajar anualmente las diferencias del registro retributivo y exponerlas a comisión de seguimiento para que dicha porcentualidad se vaya minimizando.

1. Algunas de las diferencias no quedan justificadas con la información que se dispone
2. Realizar un registro retributivo anual (con la clasificación de auditoria retributiva) para ver como fluctúa la diferencia salarial existente.
3. Utilizar el lenguaje neutro, no sexista, en todas las descripciones de trabajo

Realizar un seguimiento anual de la situación retributiva de la empresa.

- Actualizar anualmente el Registro Retributivo, o cuando se incurra en modificaciones sustanciales en la compañía. - Incluir los resultados de esta Auditoría Retributiva en el Plan de Igualdad de XXX, así como las medidas derivadas de las brechas identificadas, para garantizar su aplicación y revisión de cumplimiento de estas en el tiempo.
- Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en el pago.
- Fomentar la presencia de mujeres en los puestos de responsable y dirección a igualdad de condiciones.
 - Fomentar la presencia de mujeres en los puestos de: Técnico/a de Producción en la Planta de XXX; Responsable Almacén Picking en la Planta de XXX; Comercial en la Planta de XXX; Gestor de Compras en la Planta de XXX; Oficial/a Recepción de Carne en la Planta de XXX; Gestor de Personas en la Planta de XXX.
 - Fomentar a través de medidas específicas la promoción de las mujeres a niveles con mayor responsabilidad a igualdad de condiciones.
 - Fomentar a través de medidas específicas en los procesos de selección una presencia femenina en posiciones de infrarrepresentación, fomentando la contratación de mujeres en igualdad de condiciones.
 - Fomentar en los procesos de selección una presencia equilibrada entre hombres y mujeres a igualdad de condiciones, en ambas posiciones: solicitantes de empleo y entrevistadores/as - decidores/as de la empresa que participan en el proceso de selección. Recomendamos la elaboración/actualización de un protocolo de RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN LIBRE DE SESGO para la compañía, así como una Guía de lenguaje incluyente y no sexista.
 - Revisar y actualizar en conjunto con el Plan de Igualdad el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
 - Recomendamos ofrecer formación de manera periódica a la Alta Dirección; Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y a la plantilla de personas trabajadoras en su totalidad sobre temas relacionados con la igualdad de género en la empresa.
- 1. Comunicar el compromiso de la organización en construir un puesto de trabajo inclusivo y diverso, con igualdad de oportunidades.
- 2. Definir un sistema de retribución variable, que mejorando la definición de los puestos aplicables a percibirla.

3. Llevar a cabo un análisis de los conceptos retributivos contingentes, asegurando que las oportunidades de acceder a las condiciones que los generan se ofrezcan de igual manera a todas las personas que puedan desempeñar esas tareas, sin importar el género.

4. Dado que la distribución actual de hombres y mujeres se encuentra en un 55%-45%, es necesario continuar poniendo foco en los futuros procesos de reclutamiento para que esta tendencia desigual no se acentúe y hacer foco en la incorporación de mujeres a puestos o áreas donde hay infrarrepresentación.

5. Focalizar los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, formación, evaluación y promoción profesional, así como el lenguaje y contenido en las ofertas de empleo.

6. Mejorar en la definición y el desarrollo de los planes de carrera en la compañía, trabajando en la promoción interna de mujeres de mandos intermedios a roles de mayor responsabilidad.

7. Diseñar un sistema de evaluación y reconocimiento que permita medir e incentivar a todas las personas.

1. Implantar un procedimiento unificado en todos los territorios para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a las RLT de convocatorias y resultados.

2. Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.

3. Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de XXX que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.

4. Revisar la descripción y valoración de puestos actuales de acuerdo con los resultados de la auditoria.

1. Buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial.

2. Evaluación de las medidas para reducir la brecha.

3. Balance anual con un desglose claro de conceptos donde consten de manera pormenorizada todos los detalles del registro salarial, de modo que se fomente la transparencia en la empresa. MUY RECOMENDADA.

4. Actualizar Descripciones e introducir lenguaje inclusivo en la nomenclatura.

5. Facilitar el acceso y difusión del contenido de las DPT.

6. Realización de Valoración de Puestos de Trabajo.

7. Revisar de forma anual o cuando existan cambios significativos las clasificaciones de las categorías profesionales asignadas a cada puesto y persona de la organización

PESCADO

1. Debe mantenerse actualizado el Registro salarial de toda su plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la empresa, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. Debe realizarse periódicamente una valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa en base a los factores previstos en las recomendaciones nacionales e internacionales y en el Convenio Colectivo de aplicación.

3. La mesa negociadora del futuro convenio colectivo de aplicación debe asegurarse de que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la

correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020.

4. Debe realizarse una nueva auditoría salarial con perspectiva de género cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente cada dos años, a fin de asegurar la neutralidad de género del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial.

HORTOFRUTÍCOLA

Revisar los complementos salariales, disponiendo de la relación de complementos y especificidad de los requisitos para su percepción.

1. Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
 2. Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
 3. Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.
 4. Objetivar los criterios empleados para decidir la distribución de incentivos y beneficios sociales.
 5. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.
1. Realizar seguimiento periódico de comprobación para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones.
2. Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor
3. Revisar y actualizar el Sistema de Valoración de puestos de trabajo
4. Elaborar anualmente el Registro retributivo de retribuciones efectivas

GRASAS Y ACEITES

1. Se propone que el Plan de Igualdad establezca alguna medida tendente a perfeccionar con criterios claros y transparentes, las condiciones de todos los pluses y complementos salariales para evitar cualquier aplicación que implique una diferencia en cuanto al sexo. Con el objetivo de regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, para evitar cualquier tipo de discriminación. Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos.

2. Se propone establecer alguna medida destinada a contar con un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría, con independencia de las personas que los ocupen. Su objetivo será asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo. Esta medida afectará a toda la plantilla y será responsable de su ejecución el Departamento de Recursos Humanos.

1. Desarrollar un protocolo/guía de valoración de puestos de trabajo como base para la elaboración de una Valoración de puestos adaptada al Real Decreto 902/2020.

2. Establecimiento de un procedimiento junto con KPI para otorgar los complementos bonus y gratificación por trabajo.

3. Reconocimiento de categoría actual de haberse producido un cambio, tras revisión de la estructura de la empresa de todas las personas trabajadoras. Para ello se estudiará la VPT y se realizarán los ajustes que sean necesarios.

4. Análisis del complemento IT segregado por sexo con los resultados de la encuesta de riesgos psicosociales.
5. Revisión de la estructura salarial y política de incrementos que conduzca a la creación de una guía de política salarial de la organización que se difunda a la plantilla, conjuntamente con un informe de buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial.
6. Realizar un estudio salarial de equidad interna / externa.

LÁCTEAS

1. Revisar y analizar los conceptos retributivos que conforman el sistema retributivo en la actualidad, desde una perspectiva de género, estableciendo con mayor claridad las condiciones y supuestos para ser percibidos, con el fin de asegurar que se apliquen en aquellos que corresponde.

2: Modificación de los conceptos existentes y/o o inclusión de aquellos que sean necesarios para proporcionar un equilibrio entre los complementos tradicionalmente considerados masculinos y femeninos en el conjunto de los conceptos retributivos, así como en los importes económicos que conllevan. Deben por tanto tener en consideración los aportes de las mujeres y los hombres a la empresa por igual, sin que ninguno de ellos excluya a alguno de los sexos de poder ser percibido en la práctica.

3: Seleccionar un canal de difusión de los cambios señalados anteriormente en la política retributiva, que garantice que toda la plantilla tenga conocimiento de la información y acceso a la misma en cualquier momento.

4: Revisar el actual sistema de evaluación de desempeño y en caso de no existir, implantar un nuevo sistema para vincularlo con los factores en puestos de igual valor identificados en la Valoración de Puestos de Trabajo, con el fin de garantizar la igualdad retributiva en los puestos de igual valor, y la objetividad de criterios en la evaluación del desempeño.

1. Revisión de la estructura salarial, haciendo foco en el análisis de la equidad interna.
2. Valorar la implementación de un programa de desarrollo o de liderazgo para mujeres.
3. Llevar a cabo una revisión y corrección de las categorías o grupos profesionales.
4. Nuevo registro salarial anual.

1. Realizar un seguimiento anual de la situación retributiva a través del registro retributivo.

2. Revisar los componentes salariales por convenio/centro para poder establecer una mayor homologación comparativa.

3. Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.

4. Garantizar en los procesos de selección una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

5. Garantizar en los procesos de selección una presencia femenina en posiciones de infrarrepresentación.

6. Garantizar la promoción de las mujeres a niveles con mayor responsabilidad

1. Poner en marcha las medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial, previa valoración por la Comisión de Igualdad.

2. Poner en marcha un análisis de los complementos salariales y extrasalariales de la compañía desde la perspectiva de género.

3. Poner en marcha un sistema de desempeño que de objetividad a las decisiones de subidas salariales o promoción interna.

4. Definir e implementar un sistema de promoción interna, tanto en puestos de la carrera técnica, operativa y comercial que mejoren la presencia de las mujeres en los niveles de toma de decisión.

MOLINERÍA

1. Contar con un sistema de gestión que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexos en relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos contribuirá a mantener una vigilancia constante de las retribuciones, lo cual permitirá controlar en todo momento las posibles brechas salariales, así como los motivos concretos por el cual aparecen.
2. El registro retributivo deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones por los puestos de igual valor en la empresa, tal como marca el RD 902/2020.
3. Implementar un sistema de auditoría interna que permita el seguimiento y cumplimiento de la ley, tal cual marca el RD 902/2020.
1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases y criterios de la estructura retributiva para continuar garantizando la equidad interna y la igualdad efectiva.
2. Revisar los conceptos retributivos, especialmente los que están fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se continúe garantizando el principio de igualdad retributiva.
3. Continuar realizando estudios analíticos sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo de valoración utilizado, que permita identificar con mayor detalle los puntos de inequidad concretos sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.
4. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla de acuerdo con la normativa vigente.
5. Garantizar que las mejoras salariales no se verán condicionadas por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y /o lactancia y se determinarán en función del desempeño y de la consecución final de los objetivos.
6. Perfeccionar y/o enriquecer las descripciones de los puestos de trabajo, a partir de las propuestas se estudiará su aportación de valor y conveniencia para llevar a cabo la actualización de las descripciones

PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS

1. Continuar con el actual proceso de selección con perspectiva de género.
2. Plan de Formación con perspectiva de género.
3. Continuar con el actual sistema de Promociones Internas.
4. Actualización del estudio de estructura salarial con datos del ejercicio 2023.

Se llevará a cabo un nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo que será presentado a la comisión de seguimiento del plan de igualdad para su validación. Con este nuevo sistema se volverá a realizar un nuevo estudio retributivo entre los puestos de igual valor que se deriven del nuevo sistema de VPT

1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y se detallen las bases y criterios de la estructura retributiva para continuar garantizando la equidad interna y la igualdad efectiva.
2. Revisar los conceptos retributivos, especialmente los que están fuera de convenio, para que respondan a criterios objetivos y neutros y se continúe garantizando el principio de igualdad retributiva.
3. Continuar realizando estudios analíticos sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo de valoración utilizado, que

permite identificar con mayor detalle los puntos de inequidad concretos sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

4. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla de acuerdo con la normativa vigente.

5. Garantizar que las mejoras salariales no se verán condicionadas por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y/o lactancia y se determinarán en función del desempeño y de la consecución final de los objetivos.

1. Evaluación periódica de la brecha salarial por género.

2. Sistematizar la descripción de los puestos de trabajo de forma que cualquier nueva posición sea incluida.

3. Para mantener el actual principio de Igual Valor - Igual Salario, es importante sistematizar la descripción y la valoración de los puestos de trabajo según el proceso utilizado en la Auditoria Salarial, de forma que cualquier nueva posición sea valorada y asignada en uno de los niveles y su salario sea acorde al de dicho nivel.

4. Es importante que la empresa mantenga una política objetiva de asignación de horas extras, que responda a las necesidades de la producción y que para una misma posición, las horas sean ofrecidas de la forma más equitativa posible a hombres y mujeres

1. Revisar la clasificación profesional para que no se incluyan personas con funciones y responsabilidades desiguales en un mismo puesto y nivel.

2. Se recomienda que para futuras actualizaciones se profundice más en la perspectiva de género de la VPT, de tal forma que se puedan detectar posibles sesgos inconscientes de género.

3. Se recomienda revisar periódicamente las valoraciones de puestos de trabajo, de tal forma que se evite la desactualización lógica con el paso del tiempo. Estas revisiones son una muy buena práctica empresarial para impedir la existencia de cualquier sesgo que pueda discriminar a hombres o mujeres por razón de sexo.

4. Debido a que no hay mujeres en posiciones de Ingenieros/as ni en Dirección, no se ha profundizado en el análisis de este tramo desde una perspectiva de género. Se recomienda impulsar acciones destinadas a incluir a mujeres en este tramo.

1. Control permanente de las ofertas de empleo para que estas no tengan ni manifiesten condicionantes que puedan interferir en el género a contratar o en el género al que van dirigidas dichas ofertas. Esto se podrá trasladar en un Protocolo de selección y contratación y asimismo en unas directrices del lenguaje inclusivo.

2. Actuación de promoción para el género femenino si este se encuentra infrarrepresentado en los puestos de mayor responsabilidad, siempre que estemos en igualdad de condiciones. La prioridad de esta medida supone la aplicación inmediata de la misma.

3. Facilitar el acceso a puestos de trabajo a tiempo completo o de mayor jornada a las trabajadoras que se encuentren a tiempo parcial por encima de trabajadores que estén a tiempo parcial. Ante una vacante, tendrán prioridad las personas trabajadoras que ya formen parte de la empresa con contratos a jornada parcial.

4. Definición y publicación de criterios objetivos de pluses y comisiones.

5. Mantenimiento de la política retributiva establecida, ausente de brecha salarial, y en caso de que se produzcan modificaciones, se procederá a un análisis previo desde la perspectiva de género.

6. Vigencia y seguimiento.

OTROS PRODUCTOS

1. En el área de clasificación profesional el objetivo es “Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de XXX., especialmente en los puestos donde hay menos representación, así como en los órganos directivos de la entidad”. Así como “Establecer una catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios”.

2. Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

3. Regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

4. En el área de acceso al empleo se establece el objetivo prioritario de “Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción”, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

5. Se establece en el área de ordenación de los tiempos de trabajo, Conciliación y corresponsabilidad, el objetivo de “Conseguir que la plantilla pueda hacer compatible su desarrollo profesional con el personal y familiar”, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

1. Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.

2. Revisión de la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes y evitar la infrarrepresentación existente

1. Medir anualmente la brecha salarial y establecer medidas correctoras de las posibles brechas que se detecten, contando con la parte social.

2. Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de todos los complementos salariales variables, personas a quiénes se destinan y criterios para percibirlos

1. Intentar incrementar la representación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados. Para disminuir la brecha salarial.

2. Incrementar la representatividad de mujeres en puestos de decisión o responsabilidad. Para disminuir la brecha salarial.

3. Mejorar las brechas salariales. Análisis temporal, para ver evolución y mejora de las brechas salariales

1. Realización del Registro Retributivo Anual Obligatorio y entregárselo a la RLPT primer trimestre primer trimestre primer trimestre.

2. Revisión del resultado de la Auditoría Retributiva, con el fin de controlar el indicador de “discriminación”, que hoy se sitúa en -1,78%

1. Recogida de datos sobre las retribuciones anuales de la plantilla, diferenciando entre mujeres y hombres.

2. Analizar las percepciones extrasalariales, con el fin de tender al equilibrio en puestos de trabajo de igual valor.

1. Se recomienda definir actuaciones y adoptar medidas orientadas a alcanzar la igualdad retributiva entre ambos性 con el objetivo de seguir contribuyendo en la reducción de los datos actuales en cuanto a brecha salarial totalizada identificada en el ejercicio objeto de auditoría, todo ello en la línea de lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre. También sería interesante establecer una medida de control de las actualizaciones anuales del Registro Retributivo que permita garantizar su accesibilidad a

todas las personas trabajadoras en los términos establecidos en el artículo 5.3 del citando Real Decreto.

2. Sería interesante implementar el SVPT, con el objetivo de establecer puntuaciones encaminadas a la valoración trabajo de igual valor y en los términos establecidos en el artículo 8.1 a) apartados 1º y 2º del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

1. Mantenimiento de las revisiones en el proceso de compensación anual del gender gap para hacer las propuestas necesarias de revisión., a través del análisis del Registro retributivo anual.

2. Seguimiento de adscripción de hombres en posiciones de CS.

3. Seguimiento de adscripción de mujeres a posiciones de ventas (regional y foodservice) y de presencia de hombres en CS

1. Desarrollar la política retributiva en función de la VPT.

2. Elaboración anual de Registro retributivo obligatorio y puesta disposición de la Comisión negociadora para detectar posibles desviaciones imputables al género.

3. Revisión y adaptación de las DPT garantizando el principio de igualdad y actualización de nuevas funciones que generen valor

1. Actualizar las descripciones de puestos, para completarlas con todos los factores de las VPT.

2. Creación de un protocolo/guía para la valoración de puestos de trabajo.

3. Revisión detallada por parte de RRHH de la estructura de la empresa de todas las personas que se encuentran trabajando en la compañía Vs VPT para determinar si existen desajustes

1. Desarrollar la política retributiva en función de la VPT.

2. Elaboración anual de Registro retributivo obligatorio y puesta disposición de la Comisión negociadora para detectar posibles desviaciones imputables al género.

3. Revisión y adaptación de las DPT garantizando el principio de igualdad y actualización de nuevas funciones que generen valor.

ALIMENTACIÓN ANIMAL

1. Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.

2. Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

3. Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial Realizar un seguimiento de Brecha Salarial en caso de existir. Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

Buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial.

- Evaluación de las medidas para reducir la brecha.
- Balance anual con un desglose claro de conceptos donde consten de manera pormenorizada todos los detalles del registro salarial, de modo que se fomente la transparencia en la empresa.
- Reconocimiento de categoría actual de haberse producido un cambio, tras revisión detallada de la estructura de la empresa de todas las personas que se encuentran trabajando en la compañía. Para ello se estudiará la VPT y se realizarán los ajustes que sean necesarios.
- Analizar detalladamente las ESCALAS 04 y 06

- Establecer un procedimiento junto con KPI para otorgar los complementos bonus y gratificación por trabajo.
- Establecer un procedimiento de evaluación del desempeño
- Realización de un estudio de riesgos psicosociales segregado por sexo

BEBIDAS

Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad y de analizar y reducir posibles diferencias. Esta medida se aplicará anualmente, a 31 de diciembre de cada año de vigencia del plan. Su seguimiento se realiza a mitad y a final de cada año de vigencia del plan, esto es, a 30 de junio y a 31 de diciembre y se evaluarán los resultados el 31 de diciembre de 2025 y de 2027. Poner en valor los beneficios sociales que existen para mejorar el equilibrio de los/as empleados/as con su vida personal y completar su paquete retributivo. Esta medida se aplicará anualmente, a 31 de diciembre de cada año de vigencia del plan. Su seguimiento se realiza a mitad y a final de cada año de vigencia del plan, esto es, a 30 de junio y a 31 de diciembre y se evaluarán los resultados el 31 de diciembre de 2025 y de 2027.

1. Revisar periódicamente el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.
2. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona contratada para el puesto y comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.
3. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales, estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.
4. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.

Realizar una revisión de los puestos de trabajo y grupos profesionales de convenio: según los resultados de la auditoria, se atenderá a las diferencias encontradas, repasando que todo el personal se encuentra englobado en la posición y grupo profesional que le corresponde

1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución/revisión salarial en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y establecer las bases para crear una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.
2. Realizar muestreos salariales anuales segregados por género, nivel y concepto, para conocer, evitar y en la medida de lo posible, minimizar las diferencias salariales.
3. Analizar la naturaleza de cada concepto retributivo con mayores diferencias y en aquellos casos en los que se identifiquen causas concretas y la empresa pudiera tomar decisiones, desplegar medidas oportunas para disminuir esas diferencias.
4. En aquellas posiciones que impliquen una mayor responsabilidad y/o toma de decisiones y en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas (menos de 40%), crear planes de desarrollo para dicho colectivo que favorezcan un mayor equilibrio de género, cuyo impacto se verá reflejado en el medio-largo plazo en el aspecto retributivo.
5. Realizar un estudio en los supuestos que exista brecha de menos del 25%, que es lo que establece la legislación.

6. Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

7. Analizar la posibilidad de ampliar la oferta formativa, en contenidos relacionados con habilidades gerenciales para actuales y potenciales talentos, impulsando la igualdad de oportunidades.

8. Diseñar programas de información, motivación y formación para impulsar la movilidad de las trabajadoras, vertical y horizontalmente a puestos de niveles superiores que les suponen mejores condiciones.

9. Analizar el registro retributivo anualmente, facilitando los datos a la RLPT en el primer trimestre de cada año.

Realización de registro retributivo anual

1. Es necesario equilibrar la plantilla atendiendo a la segregación vertical, incorporando mujeres a aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas.

2. Realizar un análisis de evolución de brecha salarial en los próximos años a fin de asegurar que las diferencias son iguales o inferiores a las observadas.

1. La recogida del sistema de retribuciones complementarias y variables presente en la empresa, así como su relación con los niveles de mando, puestos de trabajo y grupos/categorías profesionales para asegurar el principio de no discriminación y transparencia retributiva.

2. La revisión y actualización de un sistema propio de Valoración de Puestos de Trabajo, una vez sea publicado el procedimiento oficial propuesto por el Ministerio de Igualdad y los Ministerios de Trabajo y Economía Social

TABACO

1. Sentar las bases para crear una estructura retributiva que garantice la equidad en la empresa en términos de género.

2. Realizar muestreos salariales bienales por sexo, nivel y concepto para conocer y minimizar las diferencias salariales.

3. Analizar las diferencias de los conceptos retributivos con diferencias superiores al 15%.

4. Registro retributivo anual.

5. Impulsar el talento y la promoción del colectivo infrarrepresentado a puestos de mando y responsabilidad

ANEXO IV. MEDIDAS ÁREA/ EJE DE RETRIBUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD SECTOR ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO

CARNICAS

1. Implementar el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo que integre la perspectiva de género con el fin de garantizar la igualdad cuanto a la remuneración de hombres y mujeres por trabajos de igual valor para evitar sesgos de género.

2. Incluir al registro retributivo anual, información sobre retribuciones recibidas normalizadas, y no solo valores reales

1. Realización anual de análisis de aplicaciones retributivas segmentadas por niveles. Identificación de posibles desigualdades en materia retributiva y análisis de segundo nivel de valoración (antigüedad, puesto específico, productividad, etc.).

2. Revisión anual del correcto encuadramiento de todos los miembros que conforman la plantilla de XXX, de tal forma que se correspondan las funciones desempeñadas con la categoría profesional asignada, de tal forma que exista una concordancia y, con ello, evitar situaciones de discriminación

1. Realizar un seguimiento anual del registro retributivo. Cuando la media o la mediana de las retribuciones totales de un sexo sea superior a las de otro correspondiente a la misma categoría en, al menos, un 25 %, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos ajenos al sexo de las personas trabajadoras.

2. Si en el registro retributivo anual se apreciara brecha salarial atribuible a razones de género en las retribuciones totales de un sexo respecto a otro con la misma categoría en un porcentaje superior al 25 %, se evaluará en la Comisión de Seguimiento la realización de un plan que contenga medidas correctoras de dicha situación.

1. Revisar anualmente la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios y emitir informe de conclusiones.

2. Tras auditoría y registro salarial, evaluar en la máxima profundidad cualquier posibilidad de discriminación por sexo por causa retributiva.

3. Informar inmediatamente a la Comisión de igualdad de cualquier posible caso de discriminación salarial.

4. Realizar una campaña especial el 22 de febrero, día de la igualdad salarial, y difundir la misma por todos los canales de la empresa.

Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales

Realizar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregada por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Actualizar el registro anualmente en el mes de junio de cada año de vigencia del Plan

1. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

2. Incluir la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Para que unas y otros, en los mismos puestos y mismo desempeño, tengan el mismo sueldo.

3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.

4. Favorecer la retención del talento

Se informará a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo siguiendo un procedimiento similar al utilizado en las promociones internas

1. Informar a la comisión cada año, de las retribuciones medias a nivel jerárquico desagregadas por sexo.
 2. Informar a la comisión de seguimiento de los cambios en los criterios de devengo de los complementos salariales, así como la nomenclatura negociados y aprobados previamente por cada RLT.
 3. Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación con el salario.
 4. Seguimiento de la política retributiva. Revisión de los registros salariales de cada año así como la evolución de las brechas en cada nivel incidiendo y corrigiendo aquellas que se muestren como más importantes en porcentaje o importe.
 5. La situación retributiva de la responsable de compras se reorganizará con la política de retribución variable ya que su brecha viene motivada por este concepto.
 6. Procedimiento de política salarial en cuanto a complemento VPT. Quedará congelado el complemento antiguo en un concepto nuevo y la mejora voluntaria sobre convenio será el complemento VPT con su anexo correspondiente.
 7. Nueva política de retribución variable de la compañía la cual se presentará a la comisión de Seguimiento para la emisión del informe favorable en cuanto a los principios de equidad retributiva en el momento que se realice, el cual deberá ser negociado y aprobado con cada RLT previamente.
1. Crear bandas salariales vinculadas a x antigüedad en el cargo (en el nivel jerárquico) y concretar/documentar pautas o requisitos necesarios para cada nivel y función específica.
2. Reasignar niveles jerárquicos y funciones específicas de acuerdo con la realidad de sus tareas.
3. Ordenar la estructura retributiva.

Elaboración de un estudio retributivo anual.

1. Realización la Auditoría Salarial para dar cumplimiento al requerimiento recogido en el RD 902/2020.
2. Definir y comunicar de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.
3. Desarrollar una política retributiva objetiva que recoja de forma formal el sistema que se aplica en la empresa

Realización de la auditoría salarial anual, tal como se ha desarrollado en el estudio de auditoría salarial y unido con las valoraciones del puesto

1. Realizar análisis estadísticos anuales sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.
2. Realizar un análisis de salario complemento a complemento en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas.
3. Presentación de informe anual de RRHH sobre posición en la banda salarial de hombres y mujeres ante el mismo puesto. Análisis de las diferencias, si estas existiesen y justificación objetiva de ausencia de discriminación salarial directa o indirecta

1. Seguimiento y revisión de la realización del Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
2. Seguimiento y revisión de la Auditoría Salarial. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
3. Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo aplicando el RD 902/2020. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes utilizando la nueva herramienta publicada por el Ministerio de Igualdad

1. Hacer la valoración de los puestos de trabajo con las herramientas facilitadas por el Ministerio o bien la Generalitat según lo especificado en el RD 902/2020.
 2. Revisar los complementos salariales, extrasalariales, los incentivos, etc., para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
- Implantación y seguimiento de las medidas contempladas en la auditoría retributiva.

Elaboración de un estudio retributivo anual

Elaboración de un estudio retributivo anual

PESCADO

1. Concesión de anticipos, créditos personales y ayudas económicas a través del Fondo Social.
 2. Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
 3. Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.
 4. Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas
1. Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo. Registro retributivo.
2. En el caso de detectar brechas salariales de género en puestos de igual valor o similar, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.
- Establecer criterios claros de asignación de complementos salariales y cantidades, con el fin de garantizar la igualdad de condiciones en el acceso a los mismos. Especialmente aquellos en los que existe una brecha salarial superior al 5% en el documento de diagnóstico.

HORTOFRUTÍCOLA

1. Realizar registro salarial por puestos y sexo, en el que analicen las retribuciones medias, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales, fijos o variables.
 2. Establecer las medidas correctoras de las desigualdades salariales encontradas en la auditoría salarial, consensuadas por la Comisión de seguimiento del Plan.
 3. Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
 4. Realizar un estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de políticas retributivas
1. Se establecerán medidas de retribución flexible que permitan a las personas trabajadoras disfrutar de una serie de bienes o servicios, a convenir entre las partes afectadas.
2. Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.
3. Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.
4. Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos.
5. Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de los salarios entre hombres y mujeres, tomando como referencia el listado de puestos de mismo valor realizado según lo descrito en la medida 1 sobre la clasificación profesional titulada: Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

6. Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadores, se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

7. Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de los salarios entre hombres y mujeres

1. Realizar un registro retributivo anualmente con la misma estructura y método de análisis que el realizado para el diagnóstico de situación.

2. Si en el registro retributivo anual se concluyeran brechas por sexo sin justificación objetiva por encima del 20%, la comisión de seguimiento en los 3 meses siguientes a su detección negociaría medidas correctoras de manera progresiva hasta su corrección a lo largo de la vigencia del Plan

1. Realizar una Valoración periódica de los Puestos de Trabajo y, en caso de puestos nuevos valorar los mismos, en su caso, corregir las desviaciones detectadas en anteriores valoraciones, mediante la participación de la RLPT cuando proceda.

2. Elaborar el registro retributivo ANUALMENTE acorde a la regulación contenida en el RD 902/2020, teniendo en cuenta que deberá incluir la media y mediana aritméticas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el art. 28.2 del ET

1. Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

2. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Revisar los complementos salariales, disponiendo de la relación de complementos y especificidad de los requisitos para su percepción.

1. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

2. Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales

1. Actualizar anualmente los resultados de la auditoría retributiva va a fin de determinar la evolución de la posible brecha salarial.

2. Reagrupación y objetivización de complementos salariales. Adaptación de los complementos salariales y extrasalariales a los establecidos en el nuevo convenio colectivo. Revisión de las categorías profesionales, puestos y funciones según lo establecido en el nuevo convenio colectivo. Adaptación de la documentación existente.

1. Revisión anual de la auditoría retributiva con los complementos salariales.

2. Realizar los cambios en la valoración y auditoría según las actualizaciones normativas que se implementen

1. Realizar seguimiento periódico de comprobación para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones.

2. Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor

3. Revisar y actualizar el Sistema de Valoración de puestos de trabajo

4. Elaborar anualmente el Registro retributivo de retribuciones efectivas

5. Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos, a través de instrumentos y herramientas como el estudio de valoración puestos de trabajo.

6. Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor

1. Realizar un estudio de brecha de género cada 2 años de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades se establecerán medidas correctoras.

2. Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías, establecer un sistema de retribuciones variables.

3. Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.

4. Se revisará el sistema de valoración de puestos de trabajo cada año para ajustarlo lo máximo posible a la realidad de la empresa.

GRASAS Y ACEITES

1. Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
2. Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
3. Realizar un seguimiento de Brecha Salarial realizando una auditoría retributiva cada dos años.
4. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

Realizar revisiones periódicas de la auditoría retributiva como se establece en el Real Decreto 902/2020

1. Remitir a la Comisión de Seguimiento el registro retributivo.
2. Revisar e informar sobre los criterios de los complementos salariales no previstos en convenio colectivo para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución.

1. Revisar, y actualizar si es necesario, los conceptos retributivos existentes y estableciendo criterios objetivos para la percepción de cada uno de ellos.
2. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa.
3. Analizar en la evaluación intermedia el desarrollo de las brechas salariales por categoría profesional.

1. Estudio salarial cohesionado con la descripción y valoración de puestos de trabajo.
2. Análisis retributivo de la organización a medio y largo plazo para identificar desviaciones.
3. Documentación y registro de los complementos no recogidos en el convenio.
4. Realizar un estudio de los complementos salariales. Análisis y revisión de la evolución de las brechas salariales detectadas para ver si pueden suponer una discriminación indirecta. Plan de actuación y seguimiento de la auditoría.

Revisar anualmente el registro salarial para evitar que existan desigualdades no pretendidas entre las retribuciones de mujeres y hombres. Recogiendo los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales, condiciones de trabajo, puesto y categoría profesional.

1. Realización anual de registro con valores medios y medianas de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales.
2. Realizar una Auditoría retributiva.
3. Análisis de los datos de la Auditoría, con perspectiva de género. Para el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para su corrección (esto es, que no tengan justificación más que por el hecho de ser hombre o mujer).
4. Incluir en el procedimiento de evaluación del desempeño la obligación de realizar la evaluación de manera objetiva y sin ningún condicionante de género.
5. Considerar el mismo salario de partida en los procesos de selección sin tener en cuenta el género. En aquellos supuestos excepcionales en los que se parte de salarios distintos, por motivos de captación de talento, la Empresa comunicará a la Comisión de Igualdad los motivos y la valoración de estos casos, en las Comisiones periódicas.
6. Cuando corresponda el abono de la retribución variable o los complementos salariales, por desempeño de los objetivos anuales, a aquellas personas trabajadoras que hayan disfrutado de permisos por nacimiento, cuidados del menor o familiar dependiente o reducciones de jornada no verán afectada su evaluación del desempeño por estos motivos.

LÁCTEAS

1. Mantener la política salarial actual, caracterizada por la objetividad de todos los criterios que definen la estructura salarial de la empresa.

2. Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido a convenio están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto según el convenio de aplicación.

3. Asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado están justificadas en el cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.

4. Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.

1. Revisar y analizar los conceptos retributivos que conforman el sistema retributivo en la actualidad, desde una perspectiva de género, estableciendo con mayor claridad las condiciones y supuestos para ser percibidos, con el fin de asegurar que se apliquen en aquellos que corresponde.

2. Modificación de los conceptos existentes y/o o inclusión de aquellos que sean necesarios para proporcionar un equilibrio entre los complementos tradicionalmente considerados masculinos y femeninos en el conjunto de los conceptos retributivos, así como en los importes económicos que conllevan. Deben por tanto tener en consideración los aportes de las mujeres y los hombres a la empresa por igual, sin que ninguno de ellos excluya a alguno de los sexos de poder ser percibido en la práctica.

3. Seleccionar un canal de difusión de los cambios señalados anteriormente en la política retributiva, que garantice que toda la plantilla tenga conocimiento de la información y acceso a la misma en cualquier momento.

4. Revisar el actual sistema de evaluación de desempeño y en caso de no existir, implantar un nuevo sistema para vincularlo con los factores en puestos de igual valor identificados en la Valoración de Puestos de Trabajo, con el fin de garantizar la igualdad retributiva en los puestos de igual valor, y la objetividad de criterios en la evaluación del desempeño.

1. Informar a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, de acuerdo con los resultados del Registro Salarial del año 2022. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de alguna acción adicional que ayudé a cerrar las distancias detectadas.

2. Informar a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres, de acuerdo con los resultados del Registro Salarial anualmente. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de alguna acción adicional que ayudé a cerrar las distancias detectadas.

1. Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

2. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

1. Realizar análisis estadísticos anuales sobre las retribuciones percibidas por las mujeres y los hombres de la empresa, siguiendo los criterios marcados en el RD 902/2020 y todo ello de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Entregar a la RLPT (como así lo recoge el E.T.) el Registro Retributivo del año vencido en el menor plazo posible, asegurando así la transparencia en la aplicación de una política retributiva que garantice la igualdad salarial entre ambos sexos.

1. Reducir la brecha salarial del complemento del plus de presencia del 25,44% al 20%.

2. Realizar a la mitad de vigencia del plan una actualización de la auditoría retributiva.

1. Comprobación de la correcta aplicación de las tablas salariales recogidas en cada convenio colectivo de XXX.

2. Revisión anual del Registro Salarial para evitar la discriminación por razón de sexo en salario base, complementos y percepciones extrasalariales

Actualizar anualmente el registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y puestos de igual valor.

1. Realizar un seguimiento anual de la situación retributiva a través del registro retributivo.
2. Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto experiencia y conocimiento y la retribución de la persona que estaba en la posición con anterioridad.
3. Revisar la adecuación de la PC de las personas trabajadoras actualizadas en 2022 con sus retribuciones.
4. Comprobación en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad la equidad de la política retributiva de la compañía, tanto en retribución fija como en variable.
5. Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido a los convenios de aplicación están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto, así como los establecidos en la normativa y convenios de aplicación.
6. Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido a los cuadros y mandos están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la compañía.

Compromiso de la empresa para que no existan diferencias en la nómina que genere desigualdad por motivo de género: estructura retributiva, pluses y complementos salariales, etc

1. Introducir la perspectiva de género en la política retributiva. Diseñar e implantar un nuevo sistema de retribución fija y variable, desde la definición de los objetivos globales de índole organizativa hasta los individuales, para establecer un nuevo sistema de retribución que permita alcanzarlos, garantizando que no se produzcan diferencias por características sociodemográficas.
2. Realizar en el año 2024 auditoría retributiva con los datos del año 2023 y establecer las medidas de corrección oportunas en caso de identificarse brecha salarial.

1. Comprobación en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad la equidad de la política retributiva de la compañía, tanto en retribución fija como en variable.
2. Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido a los convenios de aplicación están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad, o del puesto, así como los establecido en la normativa y convenios de aplicación.
3. Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido a los cuadros de mando están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y niveles de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la compañía

MOLINERÍA

1. Remitir a la Comisión de Seguimiento el registro retributivo.
2. Revisar e informar sobre los criterios de los complementos salariales no previstos en convenio colectivo para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución.

1. Consolidar por escrito la política retributiva de la empresa, y publicación de la misma.
2. Armonizar la política salarial para todos los empleados y empleadas de la empresa en cuanto a complementos y cantidades según su puesto de trabajo y categoría profesional, para eliminar posibles brechas del registro salarial.
3. Renovar anualmente, durante el primer trimestre del año, el registro retributivo, tal como se establece en el Real Decreto

1. Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregadas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.
2. Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género que pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los que se especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor. Se unificarán todos aquellos conceptos/complementos que presenten diferencias por puesto de igual

valor y que no tengan una justificación objetiva (antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, bonus por objetivos... etc), sino que se deban a sesgos de género exclusivamente.

3. Revisar de forma exhaustiva las Descripciones de Puestos de Trabajo, a fin de eliminar todos aquellos sesgos que se puedan estar dando de forma inconsciente y que dificulte el acceso de las mujeres a determinados empleos. Prestar especial atención a la nomenclatura utilizada, así como a aquellos factores determinantes del puesto que puedan estar asociados a valores tradicionalmente masculinos (movilidad, disponibilidad, etc), e incluir también todas aquellos factores o valores que, por estar tradicionalmente asociados a las mujeres, no se suelen tener en cuenta.

4. SGI R-20 es la segunda norma que pertenece a los estándares SGI cuyo objetivo fundamental es establecer las pautas para una correcta gestión de la Igualdad Retributiva en la empresa. Dicho sistema de gestión permite que una organización organice, gestione y controle la retribución igualitaria entre hombres y mujeres en todos los campos de la compañía, mejorando con su implantación el desempeño de los criterios de igualdad, paridad y no discriminación

Formalizar el proceso de retribución de XXX a través de la elaboración de un documento en el que se detalle y explique el modelo organizativo y su impacto en la retribución, garantizando el compromiso con la igualdad, que sirva para sentar las bases que permitan crear una estructura retributiva que siga garantizando la equidad interna en términos de género.

PANADERÍA Y PASTAS ALIMENTICIAS

1.- Analizar la creación de un plan de carrera para la promoción interna dirigido a todas las personas trabajadoras, en igualdad de oportunidades.

2.- Profundizar en el desarrollo de la Política de Retribución variable.

3.- Asegurar la igualdad de condiciones en relación con el variable teórico para posiciones de igual o similar responsabilidad.

4.- Asegurar que los indicadores que componen el actual sistema de retribución variable están correctamente definidos y se basan en la igualdad de oportunidades y éxito por todas las individuales.

5.- Asegurar que los indicadores que componen el actual sistema de retribución variable están correctamente definidos y se basan en la igualdad de oportunidades y éxito por todas las individuales.

6.- Realización y análisis del registro retributivo anual con los datos de todo el personal que ha participado en la organización durante el ejercicio, tanto en formato realmente percibido como equiparado.

7.- Considerar la posibilidad de realizar un estudio de estructura salarial teniendo en cuenta el personal de nueva incorporación, para poder realizar un diagnóstico retributivo específico de esta situación.

8.- Comparativa y Auditoria Salarial. El último año de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una nueva Auditoria Salarial para su comparación con la auditoría realizada al comienzo de este.

9.- Formación en igualdad retributiva. Incluir en el Plan de Formación cursos sobre igualdad retributiva dirigidos a las personas responsables en materia de retribución y gestión de personal.

10.- Asegurar que en toda promoción que realice la organización se realiza una revisión y adecuación del salario variable acorde al sistema y estrategia establecidos.

11.- En el seno de las reuniones ordinarias trimestrales, entre RLPT y empresa, de cada planta, la empresa entregará, desglosado por categorías profesionales, información sobre medias salariales y posibles brechas del puesto de trabajo “Factory Worker”, mencionado en el nivel 11 de la auditoría retributiva.

1. Descripción de todos los puestos de trabajo, en colaboración con las personas trabajadoras, definiendo funciones diarias, periódicas y ocasionales, así como requisitos y manejo de equipos/maquinaria, en su caso.

2. Valoración de todos los puestos de trabajo, una vez completada la definición de las funciones, de acuerdo con los factores y subfactores definidos en la herramienta pública vigente, consensuada entre la CEOE, CEPYME, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Igualdad, UGT y CCOO.

3. Revisión del encuadramiento profesional, en base a los resultados de la valoración de puestos de trabajo.

4. Potenciar que las mujeres puedan optar a puestos que conlleven pluses (nocturnidad, gratificaciones, etc.)

1. Implantar un nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo, utilizando la herramienta acordada por el Ministerio de Igualdad, Ministerio de Trabajo, sindicatos y patronal.

2. Realizar una nueva Auditoría Salarial con los datos de la nueva VPT y de los complementos salariales revisados con perspectiva de género.

3. Adopción de medidas correctoras de la brecha salarial en los complementos, si se detectara que hay una desigualdad retributiva debida al sexo/ género en los futuros registros retributivos anuales que se realicen en la empresa

1. Revisar de manera periódica el sistema de valoración de puestos de trabajo garantizando el principio de igualdad en cada momento.

2. Comunicar las bandas salariales a todas las personas trabajadoras.

3. Impedir el crecimiento/aparición de la brecha salarial

1. Definición clara y objetivo de los pluses y complementos salariales al inicio del plan.

2. Registro retributivo: Se hará entrega a la Comisión de seguimiento del registro retributivo actualizado

Formalizar el proceso de retribución de XXX a través de la elaboración de un documento en el que se detalle y explique el modelo organizativo y su impacto en la retribución, garantizando el compromiso con la igualdad, que sirva para sentar las bases que permitan crear una estructura retributiva que siga garantizando la equidad interna en términos de género.

Sistematizar la descripción y la valoración de los puestos de trabajo según el proceso utilizado en la Auditoría Salarial, de forma que cualquier nueva posición sea valorada y asignada en uno de los niveles y su salario sea acorde al de dicho nivel.

1. Revisar anualmente las valoraciones de los puestos de trabajo y el informe VPT, en base al registro retributivo.

2. Incorporar en la Encuesta de clima laboral anual el análisis del nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa con la implantación del Plan de Igualdad.

1. Estudio salarial para el seguimiento y evolución de las retribuciones de la empresa.

2. Análisis específico de los complementos salariales y extrasalariales.

3. Estudio de los complementos salariales y extrasalariales para el seguimiento y evolución de las retribuciones de la empresa.

1. Definición y publicación de criterios objetivos de pluses y comisiones

2. Mantenimiento de la política retributiva establecida con anterioridad, ausente de brecha salarial y, para el caso de que se modifique, se procederá a un análisis previo desde la perspectiva de género por si pudiese dar lugar a la existencia de brecha

OTROS PRODUCTOS

Revisión anual de las retribuciones salariales (registro salarial) según el sistema de clasificación profesional empresarial. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor. Los conceptos retributivos se definirán y asignarán con criterios objetivos y neutros

1. Revisar, y en su caso actualizar, si procede, la valoración objetiva de puestos.

2. Realizar una auditoría retributiva anual para revisar situación de igualdad en materia retributiva en la empresa.

3. En caso de existir brecha salarial fomentar la incorporación y promoción de mujeres en aquellos puestos de trabajo y dptos. que cuenten con bandas salariales más elevadas.

1. Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Definir y difundir de forma clara y objetiva todos los complementos, incentivos etc.

2. Revisar anualmente junto con los resultados del registro retributivo las diferencias retributivas mayores al 10% en puestos de trabajo, e incorporar una justificación de que dicha diferencia.

1. Hacer seguimiento de la igualdad retributiva mediante la realización y entrega a la Comisión de Seguimiento del registro retributivo de la empresa.

2. Creación de un grupo de trabajo reducido de entre los miembros de la comisión de nacional de igualdad con el fin de analizar las diferencias retributivas sustanciales objetivamente no justificables que se pudieran detectar. Este grupo de trabajo estará compuesto por 1 miembro de cada sección sindical firmante y por 3 miembros de la representación empresarial de entre los miembros de la comisión de seguimiento del plan. El grupo se reunirá con carácter semestral

1. Entrega del registro retributivo de los importes efectivos y equiparados.
2. Realizar auditorías salariales para detectar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres por cada uno de los conceptos salariales (retribución fija, variable o bonus, complementos e incentivos)
3. Realizar un plan de actuación cronológicamente detallado para eliminar las diferencias salariales no estructurales detectadas, en caso necesario

1. Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

2. Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

4. Realizar un seguimiento Salarial.

5. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión

1. Medir anualmente la brecha salarial y establecer medidas correctoras de las posibles brechas que se detecten, contando con la parte social.

2. Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de todos los complementos salariales variables, personas a quiénes se destinan y criterios para percibirlos.

1. Realización anual del registro retributivo.

2. Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.

1. Mantener la definición de la política retributiva clara y transparente.

2. Realizar el análisis de las brechas siguiendo la clasificación profesional de la empresa las Escalas de valor de puestos de trabajo. En caso de brecha injustificada, aprobar las correcciones retributivas oportunas para solucionar la posible discriminación salarial.

3. Revisar de forma periódica la política general retributiva.

4. Realizar valoración de puestos de trabajo y auditoría retributiva periódicamente según marca la normativa. Se realizará un registro retributivo como garantía de transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales. Los datos serán desglosados por sexo con la media aritmética y la media en base a cada concepto retributivo y en cada grupo o categoría profesional, en los términos previstos legalmente. La información tendrá que estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, complementos y percepciones extrasalariales, que estarán diferenciadas por cada percepción.

5. Se llevará a cabo la auditoría retributiva en los términos previstos legalmente, la cual tendrá como objeto garantizar la igualdad retributiva en los puestos de trabajo con condiciones equivalentes. Para lo cual, se aplicará un sistema de valoración de puestos de trabajo; de tal manera que, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones, las condiciones profesionales o laborales que se lleven a cabo sean equivalentes. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de género, se desarrollará un plan de actuación concreto que corrija las desigualdades con objetivos determinados y actuaciones concretas.

6. La empresa adaptará el sistema de valoración de la retribución variable cuando haya personas que han disfrutado de maternidad, paternidad y/o lactancia.

1. Realizar análisis periódicos de la situación donde se relacionen las diferencias salariales por grupo profesional, género, tipo contrato, antigüedad, con el objeto de que las posibles diferencias tiendan a reducirse y adoptar las medidas correctoras que resulten necesarias, en el marco de las comunicaciones anuales del registro salarial en la empresa.

2. En caso de identificarse brecha salarial en el informe anual del análisis de la estructura salarial, establecer un plan de acción con medidas concretas que posibiliten reducir dicha brecha

1. Revisar y actualizar la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva.
2. Corregir en cualquier norma o regulación de la empresa aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quien esté contratado temporalmente y/o a tiempo parcial.
3. Informar de la media de los salarios de mujeres y hombres a la representación de la plantilla en relación con los salarios base, los complementos y las retribuciones variables.
4. Recoger datos sobre la evolución de las retribuciones de cada uno de los 6 niveles establecidos en la valoración de puestos de trabajo.

1. Análisis de las retribuciones por género tras la elaboración del registro retributivo anual según la normativa vigente al respecto, con el objetivo de reducir la brecha salarial existente. En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.

2. Revisión de las conclusiones de la Auditoría retributiva para avanzar en la reducción y, finalmente, la eliminación de las posibles expresiones de discriminación que hayan surgido.

1. Seguir velando por la inexistencia de brecha salarial, como garantía para la igualdad retributiva en los puestos de igual valor. Revisar anualmente las tablas salariales, especialmente para los puestos de nueva incorporación, teniendo en cuenta la titulación requerida, experiencia aportada, funciones y responsabilidades asumidas, con independencia de quien lo ocupe, con el fin de determinar posibles discriminaciones indirectas en la asignación del salario.

2. Implementar un sistema de valoración de puestos para asegurar que los trabajos de igual valor son retribuidos de la misma manera como medida para reforzar la equidad en nuestra política salarial, basada en la asignación del salario fijo según niveles en función del puesto a desempeñar, el nivel de responsabilidad, formación, competencias requeridas y experiencia. Principalmente en los puestos de nuevo creación

1. Entregar a la RLPT (como así lo recoge el E.T.) el Registro retributivo del año vencido según los criterios marcados en el RD 902/2020 y todo ello de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Este informe se entregará en el menor plazo posible a partir del mes de febrero y como fecha límite, en el mes de agosto de cada año.

1. Mantenimiento de las revisiones en el proceso de compensación anual del gender gap para hacer las propuestas necesarias de revisión., a través del análisis del Registro retributivo anual.

2. Seguimiento de adscripción de hombres en posiciones de CS.

3. Seguimiento de adscripción de mujeres a posiciones de ventas (regional y foodservice) y de presencia de hombres en CS

1. Revisión/análisis de los pluses en la categoría “Oficialía 2^a línea” y “Oficial 2^a maquinista” para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. Revisión de los criterios para la realización de horas extras, impulsando el equilibrio entre sexos a la hora de hacerlas efectivas.

3. Auditoría externa, de acuerdo a lo regulado en el RD 902/2020, a fin de constatar la inexistencia de brecha salarial o, en su caso, detectarla y adoptar medidas tendentes a su supresión

1. Revisión y análisis Anual de la Auditoría retributiva por centro Trabajo.

2. Actualizar las descripciones de puestos, para completarlas con todos los factores de las VPT.

3. Revisión detallada por parte de RRHH de la estructura de la empresa de todas las personas que se encuentran trabajando en la compañía Vs VPT para determinar si existen desajustes.

Realización de una auditoría salarial.

1. Disminuir de manera progresiva las diferencias salariales detectadas en algunos conceptos retributivos por razón de masculinización o feminización en los puestos.

2. Mejorar el conocimiento de las personas que forman la plantilla sobre sus conceptos retributivos, tanto los de carácter fijo como los de carácter variable.

ALIMENTACIÓN ANIMAL

Seguimiento, análisis y entrega de registro retributivo de cada uno de los años de vigencia del plan.

Realización anual de registro retributivo

1. Realizar seguimiento periódico del estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción, para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.

2. Elaborar el estudio salarial de toda la plantilla con importes equiparados.

1. Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

2. Mantener actualizado durante toda la vigencia del Plan de igualdad el registro retributivo, desagregado por sexos e informar a la Comisión de seguimiento.

3. En el caso de detectarse diferencias retributivas que no estén justificadas en el desempeño del puesto, criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, establecer un plan que posibilite reducirlas. Realizar su seguimiento y corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

4. Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas que supongan el 20% de la brecha salarial detectada, activando las medidas correctoras pertinentes.

5. Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

1. Revisar la valoración de puestos de trabajo de igual valor de forma bianual.

2. Transversalizar los resultados de la VPT (desde el plan de formación a la evaluación de personal).

3. Crear el registro salarial anual, calendarizarlo y elaborar un informe.

4. Crear un documento donde recoja la política salarial de la empresa

1. Remitir a la Comisión de Seguimiento el registro retributivo.

2. Revisar e informar sobre los criterios de los complementos salariales no previstos en convenio colectivo para llevar a cabo una política transparente en materia de retribución.

1. Cumplir que, a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.

2. Desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal, por sexo y puestos de igual valor y su evolución anual.

3. Revisión anual de la estructura salarial contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.

4. Realización de un informe anual de auditorías salariales que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación. Quedamos a la espera de la publicación de la Guía Técnica del Instituto de la Responsable: RRHH Seguimiento: Comisión de Seguimiento Auditorías salariales anuales Mujer para proceder a su desarrollo.

5. Formación en igualdad retributiva. Incluir en el Plan de Formación cursos sobre igualdad retributiva dirigidos a las personas responsables en materia de retribución y gestión de personal.

1. Buenas prácticas identificadas para reducir la brecha salarial.

2. Evaluación de las medidas para reducir la brecha.

3. Balance anual con un desglose claro de conceptos donde consten de manera pormenorizada todos los detalles del registro salarial, de modo que se fomente la transparencia en la empresa.

BEBIDAS

1. Realizar análisis estadísticos anuales sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto con complementos como sin complementos para garantizar igualdad salarial.

2. Análisis de los puestos de trabajo si fuera necesario, incorporando los cambios que se puedan producir a lo largo del tiempo y adecuando los contenidos y valoración a la realidad y estrategia organizativa.

Elaboración y difusión, dentro de la Comisión de Igualdad, de un documento donde se recoja la información descriptiva de los conceptos salariales incluidos en la política retributiva de la empresa

1. Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial entre mujeres y hombres con el fin de garantizar la igualdad y de analizar y reducir posibles diferencias.

2. Poner en valor los beneficios sociales que existen para mejorar el equilibrio de los/as empleados/as y empleadas con su vida personal y completar su paquete retributivo.

1. Realizar un seguimiento anual del registro retributivo por sexo, categoría y complementos, y desarrollar un análisis de las posibles brechas salariales.

2. En vistas a la previsible futura legislación derivada de la nueva Directiva Europea de Transparencia Salarial, que establecerá límites de brecha salarial de un 5%, se recomienda tomar medidas de forma progresiva para adecuarse a la futura normativa.

3. Incluir en el Plan de Formación cursos sobre igualdad retributiva dirigidos a las personas responsables en materia de retribución y gestión de personal.

4. Continuar y mantener la valoración de posiciones actualizada.

1. Registro salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuida por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

2. Revisión y seguimiento del registro salarial anual.

3. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las posibles desigualdades que puedan detectarse en el registro salarial y con el objetivo de proponer medidas correctoras al respecto.

Uso de la herramienta de VPT del Ministerio para la Auditoría Retributiva del Siguiente Plan de Igualdad.

Elaboración del registro retributivo anual y seguimiento de su evolución a los efectos de detectar diferencias salariales subjetivas. En su caso, diseño de medidas para eliminar las citadas diferencias

Realizar una revisión de los puestos de trabajo y grupos profesionales de convenio

Seguimiento periódico del registro retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y realización de la Auditoría Retributiva

Garantizar que las diferencias retributivas están justificadas por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto, criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, según lo desarrollado por el GRUPO XXX

1. Realizar un análisis estadístico anual sobre retribución distribuida entre hombre y mujeres, para garantizar igualdad salarial.

2. Realizar auditoría retributiva con su correspondiente registro retributivo en las empresas de reciente incorporación al grupo XXX

1. Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional, puestos y estudios, de los conceptos salariales y extrasalariales en los grupos profesionales en que haya representación de ambos sexos.

2. Realizar una valoración de puestos de trabajo previa descripción de puestos

1. Realización de la auditoría retributiva, analizando las posibles brechas salariales, sus causas e introducir factores correctores en el caso de que se identifiquen brechas injustificadas.
 2. Asignar el mismo nivel a funciones de igual valor, asegurando que la retribución se establece conforme a criterios objetivos de acuerdo a las tablas salariales del convenio colectivo aplicable, y garantizar al personal de gestión personalizada que su retribución se establece que a igual funciones y nivel misma retribución.
 3. Asegurar la correcta asignación a las categorías y grupos profesionales y por ende su retribución, conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo.
1. Reportar anualmente el dato de las posibles brechas salariales, con el fin de reducir la brecha salarial global de la compañía, incluyendo las nuevas contrataciones a nivel externo y las promociones o cambios de puesto a nivel interno, asegurando su equiparación a las bandas retributivas existentes para los puestos de destino.
 2. Revisar las subidas salariales por encima de convenio, con el fin de que no contengan criterios de discriminación por razón de género y vigilar la aplicación de la política retributiva.
 3. Realizar sesiones informativas desde el departamento de RR.HH sobre la utilización de los distintos conceptos salariales.
 4. Reducir por debajo del 25% las brechas identificadas en los niveles 51, 49, 48, 44 y 43 a través de mecanismos de compensación y corrección aplicables a estos puestos.
- 1.A Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial, para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.
 - 1.B Información al cierre de cada año de la plantilla y del nivel retributivo medio, por sexo, que permita comprobar la evolución salarial media.
 - 2.Revisar y actualizar la política de retribución en cuanto al plus salarial y plus personal
 3. Revisar y actualizar las categorías profesionales.
 4. Explicación sobre la metodología de XXX en materia de valoración de puestos, herramienta utilizada por la empresa.
 5. Elaborar el registro retributivo anual
1. Realizar un diagnóstico anual, donde se analicen las posibles brechas salariales, para incluir las nuevas contrataciones a nivel externo y las promociones o cambios de puesto a nivel interno, asegurando su equiparación a las bandas retributivas existentes para los puestos de destino.
 2. Revisar anualmente las subidas salariales por encima de convenio, con el fin de que no contengan criterios de discriminación por razón de género y vigilar la aplicación de la política retributiva.
 3. Realizar sesiones informativas desde el departamento de RR.HH sobre la utilización de los distintos conceptos salariales.
1. Seguir velando por la inexistencia de brecha salarial, como garantía para la igualdad retributiva en los puestos de igual valor. Revisar anualmente las tablas salariales, especialmente para los puestos de nueva incorporación, teniendo en cuenta la titulación requerida, experiencia aportada, funciones y responsabilidades asumidas, con independencia de QUIEN lo ocupe, con el fin de determinar posibles discriminaciones indirectas en la asignación del salario.
 2. Implementar un sistema de valoración de puestos para asegurar que los trabajos de igual valor son retribuidos de la misma manera como medida para reforzar la equidad en nuestra política salarial, basada en la asignación del salario fijo según niveles en función del puesto a desempeñar, el nivel de responsabilidad, formación, competencias requeridas y experiencia. Principalmente en los puestos de nuevo creación
1. Introducción de mecanismos para detectar la brecha salarial, así como el establecimiento de objetivos y medidas de acción para la prevención y reducción de la misma en aquellas situaciones en que no esté justificada (e.g. aquellas diferencias cuyo origen no resida en convenio colectivo de aplicación).
 2. Realizar periódicamente un estudio por sexo y grupo profesional sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, incluyendo los complementos extrasalariales
1. Análisis anual de la retribución salarial de la plantilla desagregada por sexo y agrupaciones de trabajo de igual valor.
 2. Fomentar la política de promoción de mujeres trabajadoras, teniendo en cuenta siempre el desempeño profesional, con el consiguiente incremento salarial.
 3. Incentivar la contratación de mujeres trabajadoras –siempre y cuando ello resulte posible de acuerdo a los perfiles profesionales de las candidaturas recibidas-, con una retribución

equivalente a la de los trabajadores, en aquellas agrupaciones de trabajo de igual valor en las que se produzca una vacante y exista infrarrepresentación femenina.

1. Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
 2. Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.
 3. Realización periódica de análisis correspondientes a la brecha salarial.
1. Revisar la auditoría salarial y el sistema de VPT de acuerdo con la orden ministerial una vez publicada. (Esta medida está enlazada con la medida 2.1 del Plan de igualdad).
 2. Recoger en un documento interno el sistema de retribuciones complementarias y variables por niveles, grupos y puestos de trabajo.
 3. En negociaciones salariales individuales, así como en las nuevas incorporaciones, tener presente el nivel retributivo del resto de personas que ocupan el mismo puesto y categoría profesional, para establecer el margen de negociación en línea con la igualdad por puesto y categoría independientemente del sexo.
1. Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo.
 2. En el caso de detectar variaciones por motivo de género en el sistema retributivo, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la igualdad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.
 3. Realizar un estudio de mayor profundidad para las diferencias salariales observadas por rangos

TABACO

1. Crear un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y establecer las bases para crear una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género y revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
2. Realizar muestreos salariales bianuales segregados por género, nivel y concepto para conocer, evitar y, en la medida de lo posible, minimizar las diferencias salariales.
3. Analizar la naturaleza de cada concepto retributivo con una diferencia superior al 15% y, en aquellos en los que se identifiquen causas concretas y la empresa pudiera tomar decisiones, desplegar medidas oportunas para disminuir esas diferencias.
4. En aquellas posiciones que impliquen una mayor responsabilidad y/o toma de decisiones y en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas (menos de 40%), crear planes de desarrollo para dicho colectivo que favorezcan un mayor equilibrio de género, cuyo impacto se verá reflejado en el medio-largo plazo en el aspecto retributivo.
5. Actualizar el registro retributivo anualmente, facilitando los datos a la RLPT en el primer trimestre de cada año.